SNOP
Le syndicat des cadres de la sécurité intérieure
UNSA

POLICE Nouvelle

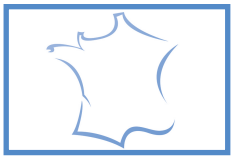
La revue des cadres de la Police

Numéro 307

MARS 2012

LE COURRIER AU CHEF DE L'IGA
p. 3

CORPS UNIQUE : LES PROPOSITIONS DU SNOP
p. 4


ASA, UNE AUTRE INJUSTICE
p. 12

Sommaire

3 Réponse du SNOP-SCSI au chef de l'IGA... nous attendons la réponse !

4 Le corps unique : un projet pour l'organisation de la Police Nationale et la qualité du service public

9 Discorde Officiers Commissaires, raisons et solution

10 La Police de demain vue par le SCPN !

11 Échos de la formation

12 ASA, courrier à M. Claude GUÉANT

14 Toulouse : des polémiques de comptoir stériles !!

15 Le Service de Police Nationale Détaché – S.P.N.D.

16 Traitement et pension de retraite au 2 janvier 2012

POLICE Nouvelle
Revue Trimestrielle

Commission paritaire : 0512 S 05555 – ISN 1961-9294
Tirage : 10 000 exemplaires – Abonnement annuel : 8,50 € – Prix au numéro : 0,90 €

Directeur de la publication : Jean-Marc BAILLEUL
Rédactrice en chef : Chantal PONS-MESOUAKI
Maquette, réalisation, impression : Compédit Beauregard
Z.I. Beauregard – BP 39 – 61600 La Ferté-Macé
Photos couverture : © Fotolia

SNOP – LE SYNDICAT DES CADRES DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE
Syndicat National des Officiers de Police
55, rue de Lyon – 75012 Paris
Tél. 01 44 67 83 30
Fax : 01 44 67 84 20

www.snop.info

Action SNOP-SCSI à la DCRI

L'essentiel de l'info

Numéro Spécial | **SNOP-SCSI** *syndicat des cadres de la sécurité intérieure* | **2012**

ACTION SNOP-SCSI A LA DCRI: HISTORIQUE !

L'EXPRESS

Ce vendredi, Le Syndicat national des officiers de police a organisé une distribution de tracts devant la DCRI, pour dénoncer "la gestion des ressources humaines". Un événement inédit pour ces officiers qui agissent dans la plus grande discrétion.

Ce "rassemblement", visant à protester contre la "gestion des ressources humaines" dans le service de renseignement, est une première.

Avis de manifestation historique chez les policiers de la CRI. A la manoeuvre, la section du syndicat d'officier SNOP. Pour un responsable syndical, c'est un ***"ras-le-bol général"*** qui est en cause: *"Cela fait des mois que ça bout."* Des problèmes de *"gestion humaine"*, dans une direction où *"tout est opaque"*.

Inédit », ce rassemblement, devant un lieu classé « *secret défense* », avait pour objectif de dénoncer la récente nomination d'un jeune commissaire à un poste « *qu'aurait pu occuper un officier* ». Les tracts distribués ont ainsi réclamé une meilleure « ***valorisation du travail*** » et de « ***réelles perspectives de carrière*** »

Ce mouvement de grogne, rare dans la police, a eu lieu dans le hall du siège de la DCRI à Levallois-Perret (Hauts-de-Seine), à l'appel du Syndicat national des officiers de police (Snop, majoritaire). Le syndicat déplore la gestion des ressources humaines dans le service.

Le SNOP-SCSI par son action dans les locaux de la DCRI le vendredi matin 16 mars 2012 n'a qu'un seul but : réaffirmer la priorité des officiers de Police de voir enfin évoluer une réforme de la chaine hiérarchique à la DCRI comme dans toutes les autres directions du ministère de l'intérieur. Des solutions rapides doivent être apportées par le dialogue social pour résoudre les blocages d'un encadrement trop nombreux et mal organisé. Les crispations importantes se sont accentuées dans cette direction comme dans tous les services de Police de France avec la parution d'un rapport IGA/IGPN ressentie comme une provocation par l'ensemble des officiers de la Police Nationale.

Le SNOP-SCSI dénonce tout amalgame ou récupération politique éventuelle d'une telle action mais reste déterminé à faire aboutir dans les plus brefs délais des réformes majeures nécessaires au bon fonctionnement de la Police

Retrouvez-nous sur notre page facebook

Rejoignez le SNOP-SCSI et rejoignez maintenant ses amis sur FACEBOOK
http://www.facebook.com/pages/Snop-Scsi/325300190824299?sk=wall

Réponse du SNOP-SCSI au chef de l'IGA... Nous attendons la réponse !

Paris, le 7 mars 2012

Monsieur le Chef du Service de l'Inspection Générale de l'Administration,

J'accuse réception de votre courrier daté du 1er mars par lequel vous condamnez certains termes de notre compte-rendu de la réunion paritaire du 28 février dernier, au cours de laquelle vous avez présenté le rapport de la mission IGA-IGPN sur « l'harmonisation des filières métiers et l'adaptation de la fonction hiérarchique dans la Police Nationale ».

Vous y jugez « *outrancières et malvenues* » certaines critiques formulées à l'encontre de ce rapport, qui mettraient « *en doute la qualité du travail réalisé, l'indépendance de jugement des rapporteurs et leur compétence* ».

En l'espèce, Monsieur le Chef de l'IGA, l'outrance peut prendre bien des formes et de nombreuses affirmations de votre rapport ont été ressenties comme telle par les Officiers de Police. Il n'était donc pas illégitime que nous y répondions de façon ferme.

Il faut rappeler que quelques jours plus tôt la fuite *in extenso* de la synthèse « confidentielle » de vos travaux avait suscité de notre part un vif courrier au Ministre de l'Intérieur, dénonçant tout autant l'irresponsabilité de certaines réactions syndicales qui avaient suivi.

Vous comprendrez que cet épisode ne pouvait qu'entamer la confiance que nous avions pourtant placée en vos services dès le début des travaux.

Pour autant, la question n'est pas aujourd'hui de verser dans une polémique de pure forme, mais bien de faire progresser, au fond, les travaux commandés par le Ministre de l'Intérieur qui n'a pas caché son insatisfaction au regard de sa lettre de mission sur l'intérêt de la fusion des corps d'officiers et commissaires pour l'amélioration du service public.

Dès lors, nous ne pouvons que maintenir les termes de notre compte-rendu de la réunion.

En particulier, lors de la présentation du rapport nous avons été confortés dans l'impression laissée par la synthèse, puisque nous n'y avons retrouvé aucun des termes, apports et propositions de notre audition du 19 septembre, alors que des extraits des textes du SCPN et du SICP s'y retrouvaient au mot près !

De même, nous ne pouvons admettre que votre rapport s'oppose à l'unification de la chaîne hiérarchique policière au prétexte que la gendarmerie nationale verrait les prémisses d'une fusion des forces de sécurité dans le simple mais logique parallélisme des structures et des carrières auquel nous aboutirions.

Je n'ai pas souvenir que les policiers aient eu leur mot à dire lorsque la gendarmerie a mis en place le PAGRE dont la vocation stratégique était pourtant, pour ses officiers, de riposter à la réforme des Corps et Carrières menée dans la Police Nationale.

Globalement, l'absence d'argumentation budgétaire, statistique, de retranscription des auditions, et la présence de constats ou d'affirmations non étayés dans ce rapport ont aggravé le malaise profond des cadres de la Police Nationale.

Je me dois sur ce point de préciser que les officiers ne sont pas « frustrés » comme l'affirme le rapport à plusieurs reprises, le terme est assez *malvenu*.

Depuis près de 20 ans, les officiers sont au cœur des mutations importantes de la Police Nationale et militent sans relâche pour la nécessaire adaptation des missions et fonctions, en particulier celles du commandement et de la direction des services. S'ils se sont unanimement exprimés depuis si longtemps pour ce projet de « corps unique » des cadres et directeurs de la Police Nationale, ce n'est pas pour satisfaire une envie déçue mais bien parce qu'ils en ressentent quotidiennement le besoin. La question des carrières est importante, essentielle, mais pas moins que celle du fonctionnement, de la cohérence hiérarchique, du respect des compétences et de l'expérience, des responsabilités.

Aujourd'hui les officiers ne peuvent que dénoncer la perte de temps qui résulte de ce rapport où ils ne se retrouvent en rien, dans un calendrier électoral tendu, semant la confusion et l'exaspération chez tous les cadres de la Police Nationale y compris bien entendu les commissaires. Nous avons vu leurs représentants enterrer à la va-vite le projet de fusion des corps, tandis que dans les services nombre d'entre-eux le trouvent logique et souhaitable, pour ne pas dire nécessaire.

Notre organisation ne se complait donc pas dans l'outrance ni l'agressivité. Elle porte avec détermination, objectivité et technicité les projets qui lui valent la confiance de ses mandants, avec le souci constant de l'intérêt général. S'agissant de celui du « corps unique » qui sera essentielle pour l'organisation et le fonctionnement de la Police Nationale, pour sa capacité à combiner stabilité et réactivité dans les années à venir, nous nous devons de le porter d'autant plus fort et d'autant plus haut.

De plus, nous sommes affectés par votre interrogation relative à « la faisabilité du corps unique dans un univers fortement syndicalisé », qui serait un obstacle à la réforme.

Votre réaction, peu commune et inédite, ne peut que renforcer notre inquiétude quant aux réponses devant être apportées aux questions renouvelées du Ministre de l'Intérieur, sur un diagnostic que vous affirmez être, dans l'esprit de la mission, déjà établi.

Aussi, pour lever toute ambiguïté, je me tiens prêt à vous rencontrer dès à présent.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Chef de l'Inspection Générale de l'Administration, l'expression de mes respectueuses salutations.

Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL

LE CORPS UNIQUE : un projet pour l'organisation de la Police Nationale et la qualité du service public

Face aux constats subjectifs du rapport, les propositions du SNOP/SCSI

Pour le SNOP-SCSI, le corps unique n'a jamais été un slogan publicitaire, exclusivement catégoriel, mais un projet systémique, pertinent, bâti en 40 ans d'un syndicalisme réformiste et visionnaire, un projet élaboré au fil des réformes.

Le contexte national et international a évolué et plus que jamais le corps unique est au cœur des réformes et va dans le sens de l'histoire, des préconisations de la fonction publique sur la fusion des corps, de la révision générale des politiques publiques, sans aucun risque de désorganisation des services.

L'objectif n'est pas de réaliser « une fusion absorption » mais de créer un nouveau corps *associant et respectant les différentes qualités des cadres actifs de la Police Nationale.* Cette création s'impose rapidement mais doit se faire dans le dialogue et la concertation. Des mesures transitoires devront garantir aux commissaires et aux officiers actuels, des perspectives de carrière, sans préjudice.

Si le Ministère est arrivé à la mise en place d'une étude de faisabilité du corps unique, c'est bien parce que tous les acteurs constatent depuis plusieurs années des dysfonctionnements.

L'hypothèse du *statu quo*, par le maintien des deux corps, ne répondrait donc pas aux exigences et aux défis que se doit de relever un grand ministère de l'Intérieur.

De même, l'augmentation du % de la VAP, tout en maintenant deux corps, n'apporterait pas non plus de réponses aux constats actuels. D'une part, il ne permettrait pas de réaliser des économies au niveau du recrutement et de la formation ; il obligerait le maintien de deux concours externes pour un nombre de places insignifiant. D'autre part, le faible taux d'officiers concernés par ces dispositions ne répond aucunement à la problématique de fond.

Après un nécessaire rappel des constats conduisant à cette réforme inéluctable, le SNOP-SCSI démontre une nouvelle fois la pertinence du projet en termes de cohérence hiérarchique, d'apport pour le service public et d'accomplissement des missions, sans oublier les économies budgétaires qui pourraient l'accompagner.

AU CŒUR DES RÉFORMES, DANS LE SENS DE L'HISTOIRE

Un constat d'un dysfonctionnement de la chaîne hiérarchique, de plus en plus important

La réforme *« corps et carrières »* de 2004 n'a pas empêché la dégradation du service public, des conditions de travail et du positionnement de chacun. Ce constat est partagé par l'ensemble des policiers.

Le Syndicat des Commissaires de la Police Nationale a relayé à travers un sondage le même diagnostic et a conclu à un échec de la réforme des corps et carrières dans l'organisation et l'efficacité de l'institution. La dureté du vocabulaire employé pour décrire certaines situations démontrait bien la tension réelle existante : « lutte des classes – armée mexicaine – détérioration des relations – ambiance tendue entre CC et CEA – déflation pas assez rapide du corps des officiers etc. ».

Le SNOP-SCSI partage une large part du constat présenté par les Commissaires et peut le compléter par autant d'éléments critiques vus par les Officiers de Police. Son analyse sur les causes des dysfonctionnements ainsi que les moyens d'y remédier, est toutefois sensiblement différente. Mais le SNOP-SCSI est très loin de partager les termes de la conclusion du sondage mentionnant que « la réforme des corps et carrières et les protocoles additionnels négociés corps par corps a désorganisé la chaîne hiérarchique et cela s'en ressent au quotidien, il convient maintenant de laisser vivre la réforme pour la rendre lisible ».

Au contraire pour faire face à la situation et particulièrement aux missions, fonctions, relations humaines qui se dégradent quotidiennement, il est impératif de ne pas « laisser vivre la réforme », mais bien de la clarifier et d'y apporter les réponses qui vont dans le sens de l'histoire.

Pour le SNOP-SCSI, la déflation, la nomenclature, la formation, la mobilité, l'accompa-

gnement, la difficulté d'exercice dans certains postes et directions demeurent des problématiques associées qui ne peuvent plus être traitées séparément pour les cadres de la Police Nationale que sont les Officiers de Police et Commissaires de Police.

Une typologie de recrutement identique

La réforme de 1995 unifiant les Inspecteurs de Police et les Officiers de Paix, l'exhaussement du niveau de recrutement et une déflation forte ont conduit à un bouleversement dans les recrutements des Officiers de Police. Aujourd'hui, la typologie des candidats au recrutement des concours externe de Commissaires et d'Officiers est identique tant au niveau des diplômes que de la sociologie. Le rapport Martini a d'ailleurs mis en évidence cette réalité. Un extrait, sous le titre « *Amélioration du management de chaque corps* », mérite en conclusion d'être cité *in extenso* :

[...] Il est évident qu'au vu des résultats du concours externe du corps de commandement, nombre d'admis présentent souvent les mêmes diplômes que ceux qui sont admis dans le corps de conception et de direction. Ces deux catégories d'élèves ont en réalité plus de points communs qu'un officier issu de la VAP avec un officier issu de concours externe. Dans une perspective d'individualisation des formations, ces aspects seraient obligatoirement pris en compte à la suite d'un bilan de compétence [...]

Le SNOP-SCSI rappelle par ailleurs, que le niveau de recrutement global des Commissaires et des Officiers de Police est bien supérieur à celui des Officiers de Gendarmerie. La sélectivité des concours est plus importante, le niveau universitaire plus élevé et les scolarités plus longues.

Le rapport Martini est venu démontrer la nécessité de faire évoluer la formation des cadres de la Police Nationale

Le rapport Martini, ainsi que le préconisait la Cour des comptes, a confirmé l'analyse du SNOP-SCSI quant à la nécessité d'un pôle unique de formation des cadres de la Police Nationale.

Les premières mesures de rapprochement ont été mises en place

- ***Création d'un établissement public commun*** ayant en charge la formation des deux écoles, sous la forme d'une académie ou d'un institut supérieur doté d'un seul conseil d'administration.
- ***Des formations croisées :*** la première en automne 2011, sur le site de OISSEL, et sur la thématique des violences urbaines.
- ***Présence réciproque des drapeaux*** des deux écoles lors des cérémonies de fin de promotion, au début de l'été.
- Mise en place d'une ***mission d'étude sur l'harmonisation des filières métiers et l'adaptation de la fonction hiérarchique*** dans la Police Nationale. Le SNOP-SCSI a été entendu et le secrétaire général a développé tous les arguments avancés depuis de nombreuses années en reprenant ses constats et propositions techniques amplement pris en compte dans le rapport de Madame Hélène MARTINI.

La Gendarmerie intègre le Ministère de l'Intérieur

Le rattachement de la Gendarmerie Nationale au Ministère de l'Intérieur induit l'harmonisation des chaînes hiérarchiques tant au niveau de la lisibilité extérieure qu'au niveau des services mutualisés.

Des mesures indispensables doivent être prises pour conserver un taux d'encadrement identique dans les deux forces, que la prolongation d'activité dans la Police Nationale a remis en cause.

Si déjà en 2008 le rapport « vers la parité globale » et sa note d'actualisation en 2010 validaient la parité de grade, rien en revanche n'avait été proposé pour rapprocher et harmoniser l'encadrement des deux forces. Le taux d'encadrement initialement prévu (8,86 PN et 8,20 GN) permettait de consolider cette parité fonctionnelle par grade. Ce taux s'est resserré en 2009 conformément aux prévisions grâce à la déflation des cadres de la Police Nationale et essentiellement celle des Officiers. **Mais les projections pour 2012 mettent en évidence un écart plus important que celui initialement prévu (8,86 PN et 8,20 GN).**

La projection du taux d'encadrement est impactée considérablement par la mesure de prolongation d'activité : 8,54 pour la Gendarmerie et 10,58 pour la Police. Si la note d'actualisation constate ce différentiel, elle ne fait aucune proposition pour le réduire.

En 2010, le nombre d'Officiers de gendarmerie a commencé à baisser après des années de hausse liées aux effets du PAGRE et en 2011 cette baisse se poursuit alors que le rythme de la déflation a ralenti dans la Police Nationale.

Il est donc impératif à moyen et long terme que ce taux d'encadrement soit rapidement aligné par une gestion unique des flux d'entrées et de sorties des cadres de la Police Nationale et par des mesures idoines permettant de limiter l'impact des prolongations d'activité.

L'allongement des carrières, conséquence des réformes des retraites de 2003 et de 2010 et de la loi sur la prolongation d'activité

Les évolutions démographiques et les réformes des retraites ont un impact direct sur la gestion des ressources humaines et le déroulement des carrières. L'ensemble de ces nouveaux paramètres génère et impose donc de nouvelles pistes de réflexions. En trois ans les départs à la retraite ont chuté de 40 % du fait des prolongations d'activité.

	2009	2010	2011
Corps de conception et de direction	63	41	36 au lieu de 112 prévus
Corps de commandement	540	324	272 au lieu de 540 prévus

Les conséquences financières et humaines peuvent être rédhibitoires au ministère de l'Intérieur :

- **d'une part, en raison d'une forte hiérarchisation organique qui provoque un retentissement vertical à tout grade bien plus important par exemple que dans un ministère comme celui de l'Enseignement où l'impact est uniquement horizontal (en terme de gestion des flux d'entrées et de sorties) ;**
- d'autre part, les effets induits de **l'allongement des carrières viennent fortement remettre en cause la politique de déflation des cadres du ministère de l'Intérieur.**

LE CORPS UNIQUE : UN PROJET SYSTÉMIQUE COHÉRENT

Le concept holistique du SNOP-SCSI s'impose maintenant comme un nouvel enjeu incontournable. Cette réforme implique à la fois la fin du recrutement externe au grade de Commissaire qui deviendra accessible aux seuls Officiers de Police et une forte déflation des Cadres. Une nouvelle architecture des grades s'impose, qui doit traduire véritablement des choix professionnels compatibles avec les exigences des différentes missions.

La fin de la concurrence entre deux Corps aux origines et capacités maintenant identiques, entraîne une complémentarité hiérarchique nécessitant formation initiale et base statutaire communes, ainsi qu'une carrière de Lieutenant à Inspecteur général.

Cette nouvelle architecture ne doit pas être seulement une juxtaposition des grades existants mais correspondre dans le respect des contraintes budgétaires, à une nouvelle organisation génératrice d'une plus-value pour le service public basée sur une meilleure organisation des ressources humaines.

Dans la loi de finances, la fusion des corps d'officiers et de commissaire est déjà « anticipée ». L'ensemble de la masse salariale et indemnitaire est globalisée de manière identique pour les cadres de la Police et de la Gendarmerie.

Une cohérence hiérarchique et un accomplissement des missions améliorés

- Le recrutement externe par des épreuves diversifiées, au niveau Master 2 est incontournable. Il est le reflet de la réalité du niveau actuel des candidats aux 2 concours externes et se conformera à la tendance générale de l'accès à la catégorie A de la Fonction Publique. **Néanmoins il convient de rappeler que l'accès externe à l'ENM s'effectue à bac + 4 et celui de l'ENA à bac + 3. Ainsi, un recrutement à bac + 5 pour ce nouveau corps unique, ne serait donc en aucun cas une source de perte d'attractivité.** Il permet de maintenir l'apport de « fraîcheur » indispensable à un corps de commandement et de direction. Il doit s'accompagner bien entendu de mesures favorisant des carrières plus rapides. **Cette « oxygénation » serait identique à celle actuellement appliquée au sein de la Gendarmerie dont « la sclérose », « la dégénérescence » ou « le coup fatal porté aux libertés publiques » n'ont jamais été mis en évidence. Pour rappel, la part du recrutement externe des Officiers de Gendarmerie du recrutement 2012 est de 19,47 % (74 postes pour une hypothèse de 380 entrées. Cf. Loi de finances 2012).**
- La formation initiale devra intégrer les acquis déjà validés en université pour se concentrer sur les apports professionnels de commandement et de direction. Inversement les Officiers issus du recrutement interne devront voir leur expérience professionnelle reconnue et bénéficier, s'il en est besoin, d'une mise à niveau des connaissances théoriques.
- L'accès au grade de Commissaires s'effectuera par une sélection professionnelle ancrée sur les compétences, les acquis de l'expérience et la mobilité. La scolarité devra être réduite à 6 mois maximum. **Cette disposition permettra de mettre fin à l'injustice actuelle où un Officier de Police de catégorie A effectue une scolarité quatre fois supérieure à celle d'un fonctionnaire de catégorie A, venant d'un autre ministère et sans expérience policière.**
- L'assimilation des commandants fonctionnels au grade de commissaire devra être réalisée lorsque les fonctions occupées sont comparables et déterminées par un référentiel métier.
- Les parcours professionnels seront valorisés tout au long de la carrière à travers des bilans de compétences et une formation continue repensée et individualisée. Ces formations « *validantes* » devront s'appuyer sur une réelle prise en compte des acquis de l'expérience et devront mettre fin à la situation actuelle où les stages différenciés sont préjudiciables à l'homogénéité de la chaîne de commandement.
- L'appartenance à un seul corps de commandement, de conception et de direction améliorera la lisibilité et l'identification à des fonctions et des responsabilités. Il permettrait par exemple :
  - de mettre fin aux doubles permanences de direction et de commandement,
  - d'homogénéiser la culture du management d'un point de vue opérationnel et pas seulement au niveau de la formation initiale (cf. rapport Martini),
  - d'associer les officiers à la gestion quotidienne des services, rarement le cas à ce jour,
  - d'annihiler la lutte des classes entre les cadres, comme les syndicats de commissaires l'ont prétendu après sondage auprès de leurs adhérents.
- **Ainsi, le corps unique et un parallélisme strict avec les Officiers de la Gendarmerie permettent de lever toute ambiguïté entre les correspondances de grades qui existent aujourd'hui dans les services mixtes PN/GN** (GIR, Offices centraux, Sdig, STSI 2, DCI...) mais aussi dans l'esprit des acteurs extérieurs (magistrat, public, élus...). Ce parallélisme, existant déjà entre les corps de sous-officiers de gendarmerie et les CEA, mais aussi chez les administratifs, ne doit pas faire craindre aux officiers de gendarmerie, un préalable à une fusion PN/GN.
- Un plan d'aménagement des fins de carrières, pour les Officiers qui ne pourraient

pas ou ne souhaiteraient pas accéder au grade de Commissaire, devra être mis en œuvre. **Des dispositifs transitoires devront favoriser la déflation du corps par des départs programmés ou des passerelles favorisées à court terme, dès 2013.**

- Une reprise de la déflation, conjuguée à une unicité hiérarchique, apportera de la fluidité dans la transmission des informations et de la rapidité dans la prise de décision, aujourd'hui mise à mal par un « sur encadrement », notamment dans certaines directions.

- **Le référentiel métier devra être mis en œuvre** car depuis 2004 les métiers et missions ont été fixés, non pas en fonction des profils de postes mais en fonction des protocoles successifs basés sur les effectifs existants. Il garantira une meilleure gestion individuelle des carrières par une réelle lisibilité des postes offerts, limitant les frustrations actuelles.

- **Ce référentiel métier dans un corps unique déflaté, lèvera *de facto*, pour le CEA, toutes les ambigüités générées par des positionnements concurrentiels.** La création des postes de RULP avant même que des postes soient libérés par des officiers, a créé des frustrations dans le positionnement préjudiciable au fonctionnement des services. L'esprit de la réforme de 2004 n'a ainsi pas été respecté. **L'état d'esprit général s'en trouvant amélioré, le service rendu au public n'en sera que meilleur.**

- Les nomenclatures existantes des grades de Commissaires et d'Officiers devront être revues, exhaussées et tenir compte de la réalité des effectifs. Ainsi, il ne devrait plus y avoir de jeunes commissaires sur des postes dits « d'apprentissage ». L'objectif étant de poursuivre une déflation pour plafonner à **8 600 cadres** de la Police Nationale.

- Un tuilage des grades permettra la fin des seuils de blocage qui concentrent pendant de longues années des volumes de cadres conséquents : 5e de Capitaine de Police, 5e de Commandant de Police, 2e de fonctionnel (IM 1015), 10e de Commissaire de Police et terminal de Commissaire Divisionnaire.

- **La création de grades supplémentaires, très difficilement envisageable dans le contexte à parité de grade police/gendarmerie, ne réglerait en rien le paramètre de l'adéquation entre expérience et responsabilités. Cette création ne permettrait pas non plus la réalisation d'économies budgétaires. Elle risquerait de cantonner les commissaires dans des tâches purement administratives.**

- La mobilité sur des postes identifiés à hautes responsabilités devra être accompagnée (indemnité, concession de logement).

- **La gestion des ressources humaines sera simplifiée par la fusion des bureaux des Officiers et Commissaires de police.**

- **Toute vacance de poste doit faire l'objet d'un appel à candidature.**

- La fusion de toutes les commissions paritaires : conseil de discipline, CAP de mutations et d'avancements permettra une meilleure coordination des ressources humaines, avec un gain de temps évident et une meilleure gestion des flux des cadres.

- **Concernant la féminisation du corps,** elle serait garantie par le maintien du concours externe à Lieutenant. Actuellement, si le taux d'entrée des femmes au grade de commissaire est élevée, il impacte très peu la féminisation de l'ensemble du corps de par la faiblesse du recrutement (18/40 par promotion pour un corps de 1 700). En revanche, la diminution de la scolarité à 6 mois favorisera le nombre de femmes bénéficiant d'une promotion interne.

- Pour maintenir le principe de l'ascenseur social aux gradés et gardiens, il conviendra de mettre en place un dispositif de recrutement interne, actuellement limitée à un seul reçu à chacune des quatre dernières promotions de commissaire.

Un meilleur fonctionnement pour un coût budgétaire maîtrisé

- **La reconnaissance des acquis de l'expérience permettra d'aligner la durée de la scolarité à l'ENSP sur celle des magistrats et militaires, bénéficiant d'une scolarité réduite à 6 mois. Ainsi, 18 mois de scolarité seront économisés et entraîneront une présence plus rapide sur le terrain.**

Malgré une élévation constante du niveau universitaire, les commissaires issus du recrutement interne totalisent au final 42 mois de scolarité (18 mois à l'ENSOP + 24 mois à l'ENSP). Cette mesure mettrait fin à une durée exceptionnelle de cursus sans comparaison dans la fonction publique et diminuerait de surcroît un coût de formation actuellement particulièrement élevé (cf. rapport LEBRIS). Cette durée, similaire à celle des candidats actuels provenant d'autres ministères permettra par ailleurs, de limiter l'occupation de l'école unique et ainsi envisager la formation initiale de l'ensemble des cadres à l'ENSP.

- Par la suppression du concours externe de commissaire, l'âge médian de l'ancien corps va progressivement s'aligner sur celui des Officiers de Gendarmerie (cf. rapport PN/GN) et donc entraîner un nombre plus faible de fonctionnaires bloqués aux échelons sommitaux.

- **Après la clarification des missions, la meilleure gestion des flux d'entrée, la masse salariale du nouveau corps pourrait être contenue avec un effectif total de 8 600 contre 11 800 aujourd'hui, en totale cohérence avec les directives de la Fonction Publique.**

- La déflation pourra être accélérée par des mesures de fins de carrières pour l'ensemble du corps (cf. rapport proposition du SNOP/SCSI sur les conséquences de la Loi du maintien en activité) dont l'objectif sera de maîtriser la masse salariale des cadres actifs.

- La mutualisation des bureaux de gestion des personnels, et de l'ensemble des commissions paritaires, générera des économies en personnel et en temps tout en apportant fluidité et lisibilité dans la gestion des ressources humaines.

UNE VISION EUROPÉENNE DU RECRUTEMENT DES POLICIERS CADRES

PAYS	ACCÈS DIRECT SUR TITRE	ACCÈS DIRECT PAR CONCOURS	ACCÈS PROMOTION INTERNE	ACCÈS PAR CONCOURS INTERNE	ACCÈS PAR EXAMEN INTERNE
Espagne	Non	Non	Oui Après 25 ans de carrière	Non	Non
Allemagne	Oui et non selon le länder	Non	Non	Oui	Non
Portugal Police Judiciaire	Non	Non	Oui, sur proposition de la hiérarchie mais après 11 ans de service minimum	oui, après 11 ans de service (7 comme Inspecteur et 4 comme Inspecteur Chef)	Non
Portugal Sécurité Publique	Non	Non	Oui, à partir du corps des officiers	Non	Oui
Italie	Non	Oui, avec diplôme universitaire (Master) Ouvert à tout le monde	Non	Oui, avec diplôme universitaire (Master) Policier avec 4 ans de service minimum	Non
Hollande	Non	Non	Oui	Non	Non
Roumanie	Oui	Oui	Non	Non	
Slovénie	Non	Non	Non	Oui minimum de 8 ans comme Inspecteur	Non nommé après entretien
Chypre	Non	Non	Oui minimum de 15 ans de service	Non	Non
Grèce	Non	Non	Oui après environ 28 ans de service	Non	Non

Le Bureau National

CESP

DISCORDE Officiers Commissaires, RAISONS et SOLUTION

La question du corps unique est loin de se limiter, comme d'aucuns voudraient le laisser croire, à un arrangement mécanique débloquant les carrières des officiers en leur ouvrant un nouvel espace.

Cet aspect n'est pas négligeable mais ne constitue évidemment pas tout le fond du problème, beaucoup plus ancien et plus vaste.

Le hiatus entre officiers et commissaires ne date pas d'hier et s'il est aujourd'hui généralisé à l'ensemble des corps de la Police Nationale, c'est d'une certaine manière une répétition élargie de l'histoire qu'ont connue les Corps Urbains et les Compagnies Républicaines de Sécurité dans la fin des années 1970.

À l'époque la superposition, voire l'inversion, des fonctions et des compétences entre les Commandants de groupement, Commandants principaux, et les Commissaires de police avait pu se solder par l'intégration des premiers dans le corps des seconds.

Depuis, les symptômes se sont étendus et aggravés si profondément qu'une telle solution n'est bien sûr plus transposable, notamment du fait que l'identité des niveaux et des compétences entre Officiers et Commissaires se joue désormais dès le grade de Lieutenant.

C'est une évolution qui est devenue prégnante au cours des années 1990, avec la montée en puissance régulière du niveau des candidats au concours des Inspecteurs et Officiers de paix, puis des Officiers de police.

Dans le même temps, on a pu observer les relations entre les Officiers et Commissaires évoluer vers une radicalisation des seconds, visiblement inquiets d'être ainsi « marqués à la culotte » et craignant de voir leur autorité se diluer dans un schéma hiérarchique et fonctionnel ouvert à d'autres compétences.

Cette radicalisation se concrétise : en 1995, 2004, 2007, et à chaque étape des réformes qui marquaient la progression fonctionnelle des Officiers on a vu les Commissaires en réduire drastiquement les effets par toutes les manœuvres techniques ou politiques imaginables, comme par des comportements et attitudes relationnels qui se voulaient autant de messages adressés aux Officiers : *on ne vous laissera pas avancer.*

D'année en année, des Commissaires vers les Officiers, les marques de mépris, l'autoritarisme, la violence verbale et psychologique, le favoritisme, les excès disciplinaires et l'infantilisation généralisée se sont répandus dans la relation hiérarchique jusqu'à l'absurdité. Les exemples hélas ne manquent pas, ni ceux de Commissaires qui s'auto-absolvent de leurs fautes ou proclament leur toute puissance, persuadés d'évoluer dans un système parfaitement verrouillé où tout leur est permis. Il serait toutefois injuste d'occulter les nombreux exemples positifs de Commissaires, Directeurs ou Chefs de services, assumant leurs fonctions avec dignité et responsabilité, sans calcul corporatiste.

Des Officiers vers les Commissaires le retour est moins visible – hiérarchie oblige – mais pas moins toxique : indifférence, fatalisme, défiance, mépris silencieux, révèlent la dégradation constante de la relation humaine et hiérarchique. Cette évolution délétère a aussi été masquée, il faut le dire, par la satisfaction donnée à un nombre significatif de carrières d'Officiers et par des réformes initialement orientées dans le bon sens, mais insuffisantes et finalement dénaturées.

In fine les Officiers en viennent bien souvent à considérer leur autorité hiérarchique comme un paramètre contraignant aux compétences aléatoires, une sorte de fatalité structurelle face à laquelle ils privilégient les valeurs du service public, de la conscience professionnelle, le sort des victimes, la mission judiciaire, l'ordre public (...), accomplissant leur vocation professionnelle malgré leur hiérarchie.

Les dégâts causés dans l'institution sont énormes, même quand ils sont immatériels. La démotivation, la tension permanente, la défiance, sont autant de facteurs d'incohérence et de dysfonctionnement. Elles pénalisent l'initiative, l'adaptabilité, l'investissement, étouffent les compétences, écartent toute idée de cohésion, de partage des objectifs. En bout de chaîne, une telle dégradation de la relation humaine impacte très négativement l'exercice professionnel des individus comme des services.

Les Officiers et les Commissaires ont bien vu et éprouvé le creusement continu d'un fossé de discorde entre ces deux corps que tout aurait dû rapprocher. Le fossé est devenu une douve derrière laquelle celui des Commissaires s'est replié. Entre les deux camps il y a de moins en moins d'échanges, et de plus en plus de projectiles.

Vu de l'extérieur, cet affrontement n'est sans doute pas aussi clairement perçu. Il est vrai que la Police préfère laver son linge sale en famille, et qu'entre devoir de réserve, sens du service public, pressions du système et craintes des conséquences, la parole ne filtre guère au dehors.

Il reste que le passif est devenu si lourd aux yeux des Officiers qu'il ne saurait se résoudre par de vagues ajustements, un simple retournement d'attitude ou un pantomime managérial du corps de conception. Il en faudra bien plus pour restaurer une confiance depuis longtemps disparue.

Sur ce plan de la relation humaine, professionnelle, hiérarchique, la véritable et seule évolution qui permettra de rallier les deux camps et de relancer la Police Nationale dans une dynamique positive est bien celle d'une communauté de destin : un Corps unique des Cadres et Directeurs de la Police Nationale regroupant Officiers et Commissaires, puisant la cohérence, la confiance, le respect et les objectifs partagés dans un recrutement, une formation et un fond d'expérience communs.

Le Bureau National

La POLICE de DEMAIN vue par le SCPN !

Alors que nous dénoncions le contenu du rapport IGA/IGPN dont certains passages étaient la reprise mot à mot des arguments du syndicat majoritaire chez les commissaires, il est amusant de relever que des termes qui y figuraient, sont la traduction, quelque fois approximative, d'un rapport indépendant au Royaume-Uni, notamment après les violences urbaines de 2011 dans ce pays.

N'en déplaise au SCPN, en France les violences urbaines ont été à chaque fois maitrisées par des compagnies dirigées par des commandants de police, expérimentées dont la « fraîcheur » n'a jamais été remise en cause.

Les autres services dirigés par des Officiers de Police, circonscriptions, SOPSR, DDPAF, SDIG, DDRI, antenne de PJ, GIPN, CRF... n'ont pas à rougir de leurs résultats avec souvent des moyens inférieurs à ceux des services équivalents dirigés par des commissaires.

La Police française peut être fière de ces talents issus des rangs des officiers et gardiens, qui par leur expérience permettent aux services d'être opérationnels. Vouloir faire croire que cela fonctionnera moins bien si on supprime le concours externe de commissaire est une escroquerie...

Depuis plusieurs années le climat se détériore dans la chaîne hiérarchique, certains commissaires, jouant sur un management « cloisonné » n'associant les cadres opérationnels que lorsque cela les arrange. À chaque fois qu'un officier ose s'opposer à des décisions unilatérales prisent par un commissaire, il est dans la plupart des cas, écarté, isolé, voire placardisé.

Dans les cas extrêmes, sans qu'il y ait la moindre procédure disciplinaire, puisque la subjectivité l'emporte, on mute l'officier pour le confort du commissaire... les officiers qui restent, savent à quoi s'en tenir surtout s'ils attendent un avancement, une mutation, une modulation de prime ou une PRE individuelle.

L'argument du SCPN affirmant que le recrutement externe est une garantie pour le respect des règles déontologiques va-t-il nous obliger à lister certaines affaires étalées sur la place publique dans lesquelles les commissaires impliqués sont majoritairement issus du concours externe ?

Heureusement, des commissaires issus des deux concours, souvent favorables au corps unique, appliquent des techniques de management modernes dans lesquelles les officiers sont pleinement considérés, valorisés, écoutés et entendus. Ceux-là nous donnent l'espoir que le Ministre qui prendra la décision, prendra la bonne, celle qui donnera à la hiérarchie de la Police Nationale, la cohérence qui lui manque tant.

Jean-Marc BAILLEUL

La Défense, le 27 mars 2012

MESSAGE NUMÉRO 935 DU SCPN

« Le sens de l'histoire... Version britannique... »

Chers collègues,

Au moment où, en France, certains syndicalistes évoquent le « sens de l'histoire » pour justifier une possible fusion des corps, il est intéressant de constater qu'un rapport indépendant commandé par le Ministère de l'Intérieur britannique émet un certain nombre d'avis et propositions visant à faire évoluer l'état d'esprit et le quotidien des forces de l'ordre.

Le rapport pointe du doigt le police's *« job for life » culture* et préconise de changer l'image du métier en le valorisant par une rémunération au mérite **et des recrutements extérieurs pour le grade d'inspecteur et de Commissaire.**

Parmi les mesures, on peut retenir :

1 – Un départ plus tardif en retraite : 60 ans (en lieu et place de 50 ans et 30 ans de service aujourd'hui).

2 – Une possibilité pour les chefs de police d'opérer des licenciements pour insuffisance professionnelle.

3 – Un test annuel de forme physique (course chronométrée) : trois essais possibles et en cas d'échec une diminution de salaire ou un licenciement.

4 – Un minimum de niveau d'études correspondant au standard 3 A pour les nouvelles recrues.

5 – Un salaire plus important pour les postes les plus difficiles.

6 – Une rémunération en rapport avec les compétences et la performance plutôt qu'à l'ancienneté.

7 – Une rémunération particulière pour ceux qui travaillent sur des horaires particuliers *(unsocial hours).*

8 – **Une entrée direct sur le grade d'inspecteur pour amener de nouveaux talents (*« fresh talent »*) avec au moins 80 places par an réservées pour des diplômés de haut niveau venant des meilleurs universités. Un schéma similaire pour les grades de commissaires et au-dessus doit aussi être déployé. Il est aussi question de recruter des spécialistes de haut niveau, au grade de commissaire, venant de tous horizons : militaires, services de sécurité, monde de l'industrie et des affaires. Le rapporteur indique : *« Je n'accepte pas le fait que chaque policier soit tenu de dérouler tous les grades pour atteindre les plus hauts niveaux. Le métier de policier est une vocation, il est complexe et en constante évolution. »***

Ce rapport indépendant vient d'être présenté au Parlement britannique par le Secrétaire d'État à l'Intérieur. Vous le trouverez sur le site :

http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/lawand-order/9141768/Winsor-report-One-in-10-police-officers-on-restricted-duties-in-someforces.html(rapport n° 1) :

http://review.police.uk/publications/945287?view=Binary, rapport n° 2 (1re partie) :

http://review.police.uk/publications/part-2-report/report-vol-1?view=Binary, rapport n° 2 (2e partie) :

http://review.police.uk/publications/part-2-report/part-2-volume-2?view=Binary)

Le sens de l'histoire ????

Le Syndicat des Commissaires de la Police Nationale a déjà défendu cette position devant la mission IGA/IGPN et milite depuis très longtemps pour un tour extérieur au grade de commissaire permettant des recrutements de spécialistes de haut niveau à l'identique de la Gendarmerie Nationale. Ceux-ci nous font cruellement défaut sur les matières techniques mais l'Administration n'entend pas et s'étonne régulièrement et avec constance, des difficultés à pourvoir certains postes (STSI2 par exemple)... sans rien changer.

Sylvie FEUCHER,
Secrétaire Générale

ÉCHOS de la FORMATION

Point de situation sur la formation commune Officiers/Commissaires

Afin de répondre aux légitimes interrogations que partagent les Officiers formateurs de l'ENSOP avec leurs homologues de l'ENSP sur l'avenir de leurs missions dans le futur Établissement Public dont la vocation consistera à mettre en place la formation unique Commissaires/Officiers, le SNOP-SCSI a saisi les différentes autorités administratives.

Il en ressort les éléments suivants :

- Tandis que le projet d'Établissement Public prévu pour janvier 2013 a été déposé au Conseil d'État, l'année 2012 sera l'occasion, tant pour la SDFDC que pour la DRCPN, d'évaluer pour les années 2013-2016, les moyens humains et matériels permettant aux deux écoles d'assurer au mieux leurs missions.

En ce qui concerne l'ENSOP, elles pourraient être intégralement maintenues et développées, notamment à l'international... Les Officiers formateurs auront donc vocation à augmenter sensiblement leurs domaines de compétence.

En attendant les résultats de cette évaluation, un gel du recrutement des fonctionnaires sera opéré pour cette année.

Au cours de cette année de transition, une enveloppe budgétaire spécifique est prévue pour couvrir le budget de fonctionnement des deux établissements.

Sur ces sujets, le SNOP-SCSI Ile-de-France entend bien rester particulièrement vigilant, la tendance étant à l'économie tant en budget qu'en personnel... RGPP quand tu nous tiens...

- Une consultation, sous forme de questionnaire émanant de la SDFDC, va être prochainement transmise aux écoles de formation afin que les personnels puissent faire remonter leurs « impressions » à la DRCPN.

Il faut noter que depuis plusieurs semaines, le SNOP-SCSI a, comme toujours, pris les devants en demandant aux officiers formateurs de l'ENSOP et de l'ENSP de rédiger leurs propositions, mais sans questionnaire et donc sans restriction.

- Un seul secrétariat général pour cet Établissement Public sera mis en place avec notamment, comme membres de droit, deux représentants du corps de conception et de direction et deux du corps de commandement.

S'agissant des deux postes d'Officiers, il s'agit d'une demande de notre organisation.

À l'avenir, les élèves des deux promotions Commissaires et Officiers auront à élire un de leur représentant qui siègera également au secrétariat général.

Au vu des éléments portés à notre connaissance, il apparaît évident qu'à ce stade de l'évolution du projet d'Établissement Public, certaines questions demeurent en suspens.

Aussi, afin d'approfondir le sujet, faire part de nos préoccupations mais aussi indiquer nos revendications, une audience est prévue auprès de la SDFDC, dans un premier temps...

En tout état de cause, les Officiers formateurs des deux sites de formation, au cœur de cette future entité regroupant la formation unique doivent être informés régulièrement de l'évolution de leurs missions.

Le SNOP-SCSI, fort de sa situation de majoritaire sur les deux sites de formation entend agir en ce sens afin de défendre au mieux les intérêts de l'ensemble.

Le Bureau Ile-de-France

ASA, courrier à M. Claude GUÉANT*

Paris, le 17 février 2012

Monsieur le Ministre de l'Intérieur,

Par arrêt du 16 mars 2011, le Conseil d'État a statué sur un litige relatif à l'assiette territoriale du dispositif de l'Avantage Spécifique d'Ancienneté dans la Police Nationale. Cette décision a confirmé le bien-fondé des demandes que mon organisation avait adressées au Ministre de l'Intérieur il y a déjà longtemps, et que je me dois donc de renouveler.

En effet par courriers datant, déjà, de 2003 et 2004, le SNOP avait dénoncé l'incohérence de la mise en œuvre de l'ASA dans la Police Nationale tant pour sa date d'application que pour sa répartition sur le territoire, et en demandait la régularisation.

S'agissant de la date d'application, nos demandes n'aboutissaient qu'à l'issue d'un parcours contentieux débuté sur la décision du Conseil d'État du 9 février 2005, suivie d'une série de recours individuels organisée par le SNOP, obligeant le Ministère à une application rétroactive de l'ASA aux fonctionnaires de police à compter de 1995.

Si à ce jour il reste à régulariser la situation de centaines de fonctionnaires, nous considérons néanmoins que cet aspect est juridiquement réglé.

Pour ce qui est de l'application de l'ASA sur le territoire, nous dénoncions l'iniquité flagrante que constituait, pour les fonctionnaires de police, une limitation de l'ASA aux SGAP de PARIS et VERSAILLES alors que pour tous les autres fonctionnaires de l'État et pour les militaires de la Gendarmerie Nationale l'ASA était attribué partout où se trouvent les *« quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles »*, selon la formule de l'article 11 de la loi 91-715 du 26 juillet 1991.

Vis-à-vis de la Gendarmerie la différence de traitement confinait à l'aberration puisque :

- les circonscriptions de police de Province abritant des zones difficiles reconnues étaient écartées du dispositif, tandis que des brigades de gendarmerie beaucoup moins exposées y étaient éligibles ;
- des unités de gendarmerie implantées à l'intérieur d'une circonscription de police bénéficiaient de l'ASA, sans que les policiers de la circonscription y soient éligibles ;
- des zones de gendarmerie éligibles à l'ASA ne l'étaient plus dès lors qu'elles étaient reprises par la Police Nationale, et inversement,des zones de police écartées de l'ASA y devenaient éligibles sitôt reprises par la Gendarmerie.

En dépit de cette injustice évidente le Ministère n'avait pas souhaité réviser les critères territoriaux de l'attribution de l'ASA, arguant de motifs qu'il faut bien analyser aujourd'hui comme un détournement de la loi.

En effet, il apparaît clairement que le Ministère de l'Intérieur a dénaturé le dispositif de l'ASA pour le concentrer sur l'Ile-de-France et ainsi pallier à bon compte les carences de la politique de fidélisation des personnels, au détriment du droit légitime à l'ASA de tous les autres agents exerçant au contact des quartiers difficiles en d'autres points du territoire.

C'est dans ces conditions que l'arrêté précité du 16 mars 2011 intervient, par lequel le Conseil d'État condamne la limitation de l'ASA aux seuls fonctionnaires de police exerçant dans les SGAP de PARIS et VERSAILLES, là où le Ministère aurait dû s'attacher à la situation concrète de chaque circonscription de police ou de ses subdivisions, au regard du critère posé par la loi, à savoir la présence d'un « quartier urbain où se posent des problèmes sociaux ou de sécurité particulièrement difficiles ».

Aujourd'hui nous devons donc rétablir la situation au bénéfice des policiers lésés, officiers et commissaires de police pour ce qui nous concerne.

Pour y parvenir nous pouvons, comme ont commencé à le faire certaines organisations représentatives du corps d'encadrement et d'application, directement engager des procédures contentieuses individuelles devant les tribunaux administratifs.

Nous pouvons aussi, dans un dialogue social constructif et dans le souci d'une économie tant des énergies que des deniers publics, engager une concertation pour régler ce dossier par la transaction.

En raison de l'ancienneté de ces difficultés et de l'important préjudice qui en découle pour nos mandants, il va sans dire que cette seconde voie se devrait d'être aussi rapide que décisive.

C'est pourquoi je vous serais reconnaissant de bien vouloir m'indiquer votre position sur ce dossier qui n'en finit plus de révéler le mauvais emploi fait, dans notre institution, de l'avantage spécifique d'ancienneté accordé aux agents de l'État au titre de la politique de la ville, et qui entretient une disparité flagrante supplémentaire entre policiers et gendarmes exerçant au sein du même ministère.

En l'attente de vous lire, je vous prie de recevoir, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le Secrétaire Général,
Jean-Marc BAILLEUL

(*) Ministre de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités Territoriales et de l'Immigration – Place Beauvau – 75800 PARIS CEDEX.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER, DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DE L'IMMIGRATION

Le Préfet,
Directeur de Cabinet

Paris, le 23 MARS 2012

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez appelé l'attention du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration sur le dispositif de l'avantage spécifique d'ancienneté (ASA) et les conséquences qu'aurait sur celui-ci la décision du Conseil d'Etat du 16 mars 2011 rendue dans l'affaire «*Leducq*».

Je vous précise que cet arrêt, qui commande le réexamen de la situation de la requérante, ne remet pas en cause, à ce stade, l'état du droit applicable aux personnels actuellement bénéficiaires de l'ASA tel que précisé par l'arrêté du 17 janvier 2001.

Mes services procèdent actuellement à l'analyse approfondie de cette jurisprudence afin d'en apprécier la portée exacte. Il est en outre nécessaire de prendre en compte les différentes décisions rendues par les juridictions administratives qui semblent conduire, s'agissant de l'ASA, à introduire, outre le critère géographique, celui de l'administration d'affectation des fonctionnaires (services centraux ou déconcentrés, services à compétence nationale, établissements publics).

Je ne manquerai pas de vous présenter les premières conclusions des travaux qui ont été engagés.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Bien à vous,

Stéphane BOUILLON

Monsieur Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire général
Syndicat SNOP SCSI
55 rue de Lyon
75012 PARIS

ADRESSE POSTALE : PLACE BEAUVAU – 75800 PARIS CEDEX 08 – STANDARD 01.49.27.49.27 – 01.40.07.60.60
ADRESSE INTERNET : www.interieur.gouv.fr

TOULOUSE : des polémiques de comptoir stériles !!

Paris, le 23 mars 2012

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le SNOP-SCSI dénonce avec la plus grande fermeté les polémiques techniques diffusées et développées abondamment par des membres ou ex-membres du GIGN. Le SNOP-SCSI s'étonne du feu d'artifice médiatique polémique dont certains essayent de tirer parti comme par exemple le préfet PROUTEAU, présent sur tous les fronts. Ses erreurs stratégique et déontologique antérieures devraient le conduire pour le moins à une plus grande retenue dans ses analyses.

Le RAID est intervenu dans un cadre juridique précis et a assuré sa mission conformément à la stratégie déterminée par les différentes autorités judiciaires et administratives avec un professionnalisme et un courage exemplaires que personne ne peut contester. Évoquer la non-utilisation d'un gaz dont les événements de Moscou en 2002 ont fait la démonstration de sa dangerosité et qui n'est pas autorisé par la législation française, n'a pas lieu d'être. La stratégie globale est établie en fonction de l'ensemble des éléments du terrain, que la plupart des commentateurs ne connaissent pas. Le RAID n'a manqué d'aucun matériel nécessaire à la réalisation de sa mission qui a été adapté à la stratégie définie.

Pour cette raison, l'utilisation de la durée de la nuit souvent déstabilisante, poursuivait le même objectif qui était de se donner toutes les chances de livrer à la justice Mohammed MERAH.

Le SNOP-SCSI apporte son soutien sans faille à l'ensemble des policiers du RAID et à ses blessés.

Le SNOP-SCSI souhaite que l'unité nationale nécessaire existe aussi bien au niveau politique qu'au sein même des forces en charge de la sécurité. Ces nouveaux dérapages ne font que conforter l'analyse du SNOP-SCSI dans son objectif de réformer l'organisation de la sécurité nationale afin de mettre fin à des doublons stériles, coûteux et générateurs de polémiques aux buts très éloignés des considérations de sécurité de nos concitoyens.

Le Bureau National du SNOP-SCSI,
Syndicat des Cadres de la Sécurité Intérieure

Le Service de Police Nationale Détaché – S.P.N.D.

CRÉATION ET TEXTES FONDAMENTAUX

Le Service de Police Nationale Détaché (S.P.N.D.) auprès de la Direction Générale des Douanes et Droits Indirects a été créé par un Décret du 10 septembre 1935 instituant ce service et nommant à sa tête un contrôleur général des services actifs de la Police Nationale.

Les missions furent fixées au fil du temps par différents textes dont l'arrêté du 18 décembre 1953 complété par toute une série de circulaires interministérielles en particulier celle du 1er décembre 1976 et d'Instructions générales, la dernière étant celle du 1er décembre 2004.

LES MISSIONS

Leur exercice est facilité par la compétence nationale dont disposent les effectifs déployés territorialement sur toute la France, leur permettant d'intervenir à tout moment et rapidement sur l'ensemble du territoire.

La mission historique et toujours d'actualité du S.P.N.D. consiste en l'assistance à fournir à tous les services douaniers, même si ceux de la D.N.R.E.D. restent prioritaires, pour les enquêtes nécessitant la présence d'un Officier de Police judiciaire. Dans la pratique, il s'agit essentiellement des visites domiciliaires ou « V.D. » effectuées elles-mêmes sur réquisition ou ordonnance du magistrat compétent, faisant figurer le nom du ou des officiers de police judiciaire intervenant. Ceux-ci rendent ensuite compte à l'autorité judiciaire du déroulement de leurs diligences.

Cette assistance est très active, l'Officier de Police judiciaire veille sous sa responsabilité, au bon déroulement de l'opération. Il doit intervenir dans le cours de celle-ci en cas de difficultés et apporte en permanence son conseil et son expérience.

En augmentation constante, la participation aux visites domiciliaires représente en rythme annuel, plus de 400 interventions pour le S.P.N.D. (421 en 2010) et mobilise le ou les policiers intervenants, le temps du déroulement de la procédure douanière consécutive.

Plusieurs d'entre-elles notamment celles au profit des services fiscaux et des services de la concurrence, génèrent régulièrement des suites judiciaires. Pour les assistances en visites domiciliaires douanières, le S.P.N.D. s'attache à développer une politique de partenariat et de complémentarité avec le S.N.D.J. (Service National de Douane Judiciaire) ainsi qu'avec les autres partenaires potentiels dont la Police Judiciaire et la Gendarmerie Nationale. Bien que ne s'agissant pas d'une mission principale, le S.P.N.D. est saisi annuellement sur réquisition de Parquets ou commissions rogatoires, d'un volume conséquent d'enquêtes (84 saisines en 2010), à rapprocher bien sûr du niveau relativement réduit de ses effectifs.

À cette mission « historique » d'assistance opérationnelle aux services douaniers, est venue se greffer progressivement depuis 2007, une mission élargie de soutien à l'action des services de la Direction Nationale des Enquêtes Fiscales (D.N.E.F.) et de l'Autorité de la Concurrence ou plus généralement de la D.G.C.C.R.F. Selon les mêmes modalités qu'avec les services douaniers, le détachement de police tend de plus en plus à offrir son expérience et certaines de ses fonctionnalités à ces structures lorsque la présence d'un Officier de Police judiciaire leur est indispensable.

C'est là un moyen de soulager les services de police et de gendarmerie de ce type de missions très accaparant en temps-fonctionnaire et souvent ingrates, tout en leur permettant de recentrer leurs effectifs sur les enquêtes dont ils ont la charge.

Par ailleurs le S.P.N.D. est régulièrement sollicité pour plus de 400 assistances opérationnelles par an dans le cadre d'opérations ne débouchant pas nécessairement sur des visites domiciliaires. Il en est de même pour toute une série de recherches approfondies, de recoupements et de vérifications à partir de la consultation des différents fichiers disponibles, faites à la demande des services douaniers. Cela en volume annuel représente plus de 71 000 opérations.

L'expérience et les contacts personnels des policiers du service au sein des deux administrations, Police Nationale et Douanes, constituent souvent un soutien opérationnel précieux.

Le S.P.N.D. est aussi un relais de facilitation pour les services douaniers et policiers aussi bien en bilatéral que dans les relations avec leurs autres partenaires institutionnels. Il apporte son conseil, son aide et son expertise en toute loyauté vis-à-vis des interlocuteurs concernés, ceci dans le cadre d'activités d'interface représentant plus de 3 400 interventions annuelles. Cela inclut des échanges de documentation et d'études comme ceux favorisés par le S.P.N.D. entre la Douane et la D.C.I. (Direction de la Coopération Internationale, ex S.C.T.I.P.).

En tant que « facilitateur », le S.P.N.D. est appelé à suivre différents dossiers techniques intéressant conjointement l'Intérieur et les Douanes. Les réunions auxquelles cela donne lieu, concernent également des dossiers opérationnels lorsqu'il s'agit de coordonner, au cas par cas, les actions des services de police et de douanes tout en veillant alors à s'y associer. Il en est de même pour les actions régulières de sensibilisation et de formation-information organisées à l'initiative du S.P.N.D. ainsi le colloque Douanes-Police sur la contrefaçon ou celui sur les conduites à tenir en cas de découvertes d'explosifs.

LES RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES

Installé dans les locaux de la D.N.R.E.D., rue de Charonne à Paris, le S.P.N.D. dispose d'un budget individualisé dans le cadre de celui de la D.N.R.E.D. ainsi qu'en propre, d'importants moyens mobiles, informatiques, de communication et plus généralement matériels, fournis par cette direction.

L'ensemble des effectifs est détaché auprès de la direction générale des douanes et droits indirects qui prend à sa charge leur régime indemnitaire, puis mis pour emploi auprès de la D.N.R.E.D.

L'implantation géographique du S.P.N.D. distingue un service central implanté à Paris et dix services territoriaux installés dans les locaux des échelons ou antennes de la D.N.R.E.D.

L'ensemble des missions du S.P.N.D. est assumé par 24 policiers issus pour la plupart du corps des officiers, justifiant d'une longue expérience le plus souvent en matière judiciaire. Ils ont tous eu à assumer de fortes responsabilités lors de leurs affectations antérieures. Le nombre régulièrement important de postulants, permet de maintenir un haut niveau de compétence.

La direction du service est assurée par un commissaire divisionnaire de police secondé par un commandant de police fonctionnel et assisté d'un secrétariat de gestion.

L'effectif total, par ailleurs stable dans le temps, est de 27 fonctionnaires dont un agent administratif douanier.

SNOP UNSA — Le syndicat des cadres de la sécurité intérieure
POLICE Nouvelle — La revue des cadres de la Police

Traitement au 01/01/2012 *

VALEUR MENSUELLE DU POINT : 4,630 AU 1er JUILLET 2011

Grades	Échelons	I. BRUT (*)	I.M.	T.M.B.	Ind. Pension Civile	MONT. Ret. Pension	Ind. Rési. 3 %	ISSP (%)	Mont. ISSP	Poste. Diff.	Prime commandement	Rachat 8 jours RTT	Prime SGAP	Total éléments positifs	Solidarité (1 %)	RAFP	R.D.S. (0,50 %)	C.S.G. déductible (5,10 %)	C.S.G. (2,40 %)	T.M.N. Ile-de-France	T.M.N. Province
CDT-EF	2e	966	783	3 625,50	944	462,89	108,77	20,5 %	743,23	14,11	413	56,67	85,75	5 047,02	45,84	36,26	24,48	249,68	117,49	4 110,39	3 920,04
	1er	901	734	3 398,67	884	433,47	101,96	20,5 %	696,73	14,11	413	56,67	85,75	4 766,88	43,33	33,99	23,12	235,82	110,97	3 886,18	3 702,04
CDT	5e	901	734	3 398,67	884	433,47	101,96	20,5 %	696,73	14,11	413	56,67	85,75	4 766,88	43,33	33,99	23,12	235,82	110,97	3 886,18	3 702,04
	4e	852	696	3 222,67	839	411,40	96,68	20,5 %	660,65	14,11	413	56,67	85,75	4 549,52	41,38	32,23	22,07	225,06	105,91	3 711,47	3 532,15
	3e	801	658	3 046,75	793	388,85	91,40	20,5 %	624,58	14,11	413	56,67	85,75	4 332,27	39,43	30,47	21,01	214,32	100,86	3 537,33	3 362,83
	2e	750	619	2 866,17	746	365,80	85,99	20,5 %	587,56	14,11	413	56,67	85,75	4 109,25	37,43	28,66	19,93	203,28	95,66	3 358,47	3 188,91
	1er	710	589	2 727,25	710	348,15	81,82	20,5 %	559,09	14,11	413	56,67	85,75	3 937,68	35,90	27,27	19,10	194,80	91,67	3 220,80	3 055,04
CNE	Except.	830	680	3 148,58	819	401,59	94,46	20,5 %	645,46	14,11	378	56,67	85,75	4 423,03	40,21	31,49	21,45	218,81	102,97	3 606,51	3 429,21
	5e	801	658	3 046,75	793	388,85	91,40	20,5 %	624,58	14,11	378	56,67	85,75	4 297,27	39,08	30,47	20,84	212,59	100,04	3 505,40	3 330,89
	4e	750	619	2 866,17	746	365,80	85,99	20,5 %	587,56	14,11	378	56,67	85,75	4 074,25	37,08	28,66	19,76	201,55	94,85	3 326,54	3 156,97
	3e	705	585	2 708,75	705	345,70	81,26	20,5 %	555,29	30,34	378	56,67	85,75	3 896,07	35,50	27,09	18,90	192,74	90,70	3 185,45	3 005,38
	2e	668	557	2 579,08	671	329,02	77,37	20,5 %	528,71	30,34	378	56,67	85,75	3 735,93	34,07	25,79	18,12	184,82	86,97	3 057,14	2 880,62
	1er	629	527	2 440,17	635	311,37	73,21	20,5 %	500,23	30,34	378	56,67	85,75	3 564,37	32,53	24,40	17,29	176,33	82,98	2 919,47	2 746,76
LT	8e	700	581	2 690,17	700	343,24	80,71	20,5 %	551,48	14,11	343	56,67	85,75	3 821,89	34,79	26,90	18,54	189,07	88,97	3 120,38	2 955,63
	7e	665	555	2 569,83	669	328,04	77,10	20,5 %	526,82	14,11	343	56,67	85,75	3 673,27	33,45	25,70	17,82	181,72	85,51	3 001,03	2 839,58
	6e	625	524	2 426,25	631	309,41	72,79	20,5 %	497,38	14,11	343	56,67	85,75	3 495,95	31,87	24,26	16,96	172,94	81,39	2 859,13	2 701,60
	5e	588	496	2 296,58	598	293,23	68,90	20,5 %	470,80	30,34	343	56,67	85,75	3 352,04	30,59	22,97	16,26	165,83	78,04	2 745,14	2 576,36
	4e	550	467	2 162,33	567	278,03	64,87	21,5 %	464,90	30,34	343	56,67	85,75	3 207,87	29,30	21,62	15,56	158,69	74,68	2 629,99	2 464,88
	3e	509	438	2 028,08	532	260,87	60,84	21,5 %	436,04	30,34	343	56,67	85,75	3 040,72	27,80	20,28	14,75	150,42	70,79	2 495,82	2 334,39
	2e	469	410	1 898,42	498	244,19	56,95	21,5 %	408,16	30,34	343	56,67	85,75	2 879,29	26,35	18,98	13,96	142,44	67,03	2 366,33	2 208,44
	1er	429	379	1 754,92	460	225,56	52,65	21,5 %	377,31	30,34	343	56,67	85,75	2 700,63	24,75	17,55	13,10	133,60	62,87	2 223,20	2 069,25
	Stage	359	334	1 546,50	406	199,08	46,40	21,5 %	332,50	30,34	143	56,67	85,75	2 241,15	20,42	15,47	10,87	110,87	52,17	1 832,27	1 684,02
	Élève	320	306	1 416,83	372	182,41	42,51	21,5 %	304,62	30,34				1 794,30	16,12	14,17	8,70	88,76	41,77	1 442,36	1 375,90

PENSION DE RETRAITE
pour un départ à compter du 2 juillet 2011

Grades	Échelons	I. BRUT	I.M.	Ind. P.C. (*)	Pension 100 %	Pension 80 %	Pension 75 %	Pension 70 %	Pension 65 %	Pension 60 %	Pension 55 %	Pension 50 %
CDT-EF	2e	952	772	923	3 968,34	3 174,67	2 976,26	2 777,84	2 579,42	2 381,01	2 182,59	1984,17
	1er	891	726	868	3 731,89	2 985,51	2 798,92	2 612,32	2 425,73	2 239,13	2 052,54	1 865,94
CDT	5e	890	725	866	3 726,75	2 981,40	2 795,06	2 608,72	2 422,39	2 236,05	2 049,71	1 863,37
	4e	842	689	823	3 541,70	2 833,36	2 656,27	2 479,19	2 302,10	2 125,02	1 947,93	1 770,85
	3e	792	651	778	3 346,36	2 677,09	2 509,77	2 342,45	2 175,14	2 007,82	1 840,50	1 673,18
	2e	742	613	733	3 151,03	2 520,82	2 363,27	2 205,72	2 048,17	1 890,62	1733,07	1 575,51
	1er	700	581	694	2 986,54	2 389,23	2 239,90	2 090,58	1 941,25	1 791,92	1 642,60	1 493,27
CNE	Except.	820	672	803	3 454,31	2 763,45	2 590,73	2 418,02	2 245,30	2 072,59	1 899,87	1 727,15
	5e	789	649	776	3 336,08	2 668,87	2 502,06	2 335,26	2 168,45	2 001,65	1 834,84	1 668,04
	4e	742	613	733	3 151,03	2 520,82	2 363,27	2 205,72	2 048,17	1 890,62	1 733,07	1 575,51
	3e	699	580	693	2 981,40	2 385,12	2 236,05	2 086,98	1 937,91	1 788,84	1 639,77	1 490,70
	2e	660	551	658	2 832,33	2 265,86	2 124,25	1 982,63	1 841,01	1 699,40	1 557,78	1 416,16
	1er	622	522	624	2 683,26	2 146,61	2 012,44	1 878,28	1 744,12	1 609,95	1 475,79	1 341,63
LT	8e	693	575	687	2 955,70	2 364,56	2 216,77	2 068,99	1 921,20	1 773,42	1 625,63	1 477,85
	7e	659	550	657	2 827,19	2 261,75	2 120,39	1 979,03	1 837,67	1 696,31	1 554,95	1 413,59
	6e	620	520	621	2 672,98	2 138,38	2 004,73	1 871,08	1 737,44	1 603,79	1 470,14	1 336,49
	5e	583	493	594	2 555,39	2 044,32	1 916,55	1 788,78	1 661,01	1 533,24	1 405,47	1 277,70
	4e	546	464	559	2 405,08	1 924,06	1 803,81	1 683,55	1 563,30	1 443,05	1 322,79	1 202,54

(*) sous réserve de la parution des textes réglementaires au Journal Officiel de la République Française (nouvel échelonnement indiciaire).