



Voeux 2019 au Musée des Arts Forains

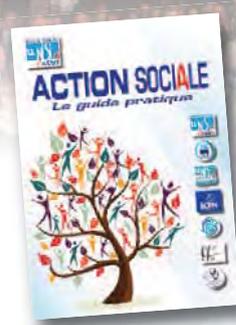
Dans ce numéro



■ Quel avenir pour la Police Nationale ?



■ Synthèse Protocole 2016 et 2018



■ Action Sociale : Le guide pratique UNSA FASMI

UNSA/FASMI, FÉDÉRATION AUTONOME DES SYNDICATS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

UNSA
a
Police

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

OFFRE RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS MGP

-20%* SUR TOUT PREMIER CONTRAT
AUTO, HABITATION, ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE

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



ASSURÉMENT HUMAIN

MGP

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

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

GMF 1^{er} assureur des agents du service public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

*Réduction appliquée la 1^{ère} année pour toute souscription en tant qu'adhérent MGP, entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019 d'un 1^{er} contrat AUTO PASS ou Habitation DOMO PASS ou Habitation AMPHI PASS ou ACCIDENTS & FAMILLE, ou PROTECTION JURIDIQUE. Offre valable une seule fois et non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Pour connaître les conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, ACCIDENTS & FAMILLE et PROTECTION JURIDIQUE, contactez votre agence GMF ou téléphonez au 0 970 809 809 (n° non surtaxé, du lundi au samedi de 8h à 20h). Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et ses filiales GMF ASSURANCES et Covéo Protection Juridique - Entreprise régie par le code des assurances - Société anonyme, au capital de 88.077.090,60 euros - RCS Le Mans 442 935 227 - APE 6512Z - Siège social : 33, rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

l'Édito de



Philippe CAPON
Secrétaire Général
UNSA Police

Les vœux de l'UNSA Police sont désormais une tradition.

Le Musée des arts forains, cette année encore, nous a accueilli pour ce moment convivial, dans cet endroit symbolique et nous a permis d'y célébrer ensemble cette Nouvelle Année 2019.

Depuis janvier 2015 nous sommes touchés par des attentats terroristes et l'année 2018 n'a malheureusement pas échappé à ce triste bilan, nous avons été frappés à 3 reprises.

Le 23 mars, l'attentat de TREBES, le 12 mai l'attentat de PARIS, le 11 décembre, l'attentat de STRASBOURG.

Si je cite ces 3 attentats, c'est avant tout pour ne pas oublier, ne pas oublier que le risque est devenu endémique, ne pas oublier que les forces de l'ordre restent sous vigilance permanente.

Cette année 2018 a encore été marquée par de trop nombreux décès de membres des forces de l'ordre, des milliers de blessés en opération, des suicides en grand nombre (35 en 2018) dont les causes, si elles restent très complexes sont indéniablement liées aux conditions de vie que nous impose le métier difficile de Policier.

L'UNSA Police travaille dans une ligne syndicale constante qui est celle de l'UNSA, un syndicalisme réformiste et autonome, c'est notre pratique à l'UNSA Police et dans notre fédération, la FASMI. Notre syndicalisme doit faire l'objet d'un dialogue social constructif et permanent. Nous voulons être à la fois écoutés et entendus.

Au lendemain des élections professionnelles l'UNSA Police et sa fédération l'UNSA FASMI, avec le SNIPAT ont progressé de façon substantielle dans tous les Comités Techniques et dans toutes les CAP. Notre place dans le paysage syndical nous met en situation d'arbitrage sur tous les dossiers dans un climat actuel tout à fait particulier.

Au moment où les forces de sécurité consentent des efforts sans précédent pour assurer la sécurité des Français et sont sollicitées à un niveau d'engagement inédit, il est indispensable d'obtenir des avancées en matière de revalorisation des métiers et des compétences, en matière d'effectifs et de moyens, il est indispensable de garantir des mesures de nature à restaurer la confiance de l'ensemble des agents à l'égard de l'État.

Depuis le 19 décembre 2018, nous sommes rentrés dans une phase dure de négociations, celle des avancées que nous devons obtenir pour l'amélioration du pouvoir d'achat et des conditions de travail de tous les personnels, des avancées que nous devons obtenir pour une revalorisation salariale des policiers.

Cette revalorisation salariale sera étalée en trois tranches, la première négociée la nuit du 19 décembre 2018 représente près de 70 millions d'€uro. En effet, devant la menace d'une reconduite du mouvement de mobilisation des policiers, le ministère de l'Intérieur a renoncé à verser une prime exceptionnelle (sauf pour les personnels administratifs et techniques) et accepté une augmentation programmée des salaires.

SOMMAIRE

- 5 ■ Élections Professionnelles
- 6 ■ Quel avenir pour la Police Nationale ?



- 8 ■ Synthèse Protocole 2016
- 18 ■ Avancement 2019
- 22 ■ Voeux 2019



- 25 ■ Au coeur de la direction de la coopération internationale
- 28 ■ La sécurité des français est-elle négociable ?



- 30 ■ Mobilisation totale des policiers d'Île-de-France lors des rassemblements des gilets jaunes à PARIS
- 33 ■ « Le guide pratique » de l'action sociale
- 34 ■ Portrait : Stéphane Diaz Toujours plus haut !
- 36 ■ UNRP : Les retraités en soutien
- 37 ■ Pré-adhésion UNRP
- 38 ■ Adhésion UNSA Police
- 39 ■ Grille des salaires

CONTACTS

UNSA Police
25, rue des Tanneries
75013 PARIS
Tél. : 01 43 40 64 27
secretariat@unsapolice.com

Directeur de Publication :
Philippe CAPON
Rédacteur en Chef :
Olivier Varlet
Assistants de Rédaction :
Bernard LAYES
Thomas TOUSSAINT
Création & Impression :
TACTIC IMPRESSIONS 01 39 86 19 08
Crédit Photos : UNSA POLICE / Fotolia
/ Shutterstock

En moyenne, les policiers pourraient toucher en un an entre 120 euros et 150 euros supplémentaires par mois, selon leur grade.

Le protocole de 2016 et le PPCR mis en application au 1^{er} janvier 2019, celui du 19 décembre 2018 ont montré la nécessité de négocier en revendiquant mais toujours avec la volonté d'aboutir à un résultat concret clair et sans ambiguïté. Nous avons, à cette dernière occasion, démontré la position inflexible de l'UNSA Police contre toutes formes de primes assimilées à la politique du chiffre. **Nous avons toujours considéré que le principe des primes était clivant, injuste, et nous avons fait le choix de travailler pour les gradés et gardiens sur l'augmentation de l'ISSP et de l'allocation de maîtrise.** Le protocole nous permet d'aborder à nouveau le chantier inabouti du temps de travail incluant les cycles horaires. Nous sommes par ailleurs engagés sur des chantiers majeurs, comme le règlement des 24 millions d'heures supplémentaires qui devront être défiscalisées comme pour les CRS, le paiement des astreintes, la revalorisation des heures de nuit, la fidélisation des policiers en particulier en IDF, etc.

Les négociations seront rudes mais nous sommes déterminés à aboutir sur les sujets engagés, à faire avancer l'exercice de nos métiers et à favoriser les évolutions de carrières des policiers ainsi que de l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur. Notre démarche s'inscrit dans le cadre d'un vaste projet de modernisation du Ministère de l'Intérieur. Les policiers demandent le respect et la considération pour l'exercice de leur métier, leur statut spécial doit être préservé. L'UNSA Police et l'UNSA FASMI n'accepteront aucune concession sur cette possible remise en cause des statuts dans le cadre de la future réforme des retraites parce que, à l'exercice d'un métier dangereux et contraignant, il convient de maintenir et d'adapter un statut particulier.

Nous n'éluderons bien évidemment pas le sujet des effectifs et des missions.

La création de 10 000 postes sur le quinquennat représente une annonce importante. Mais cela doit aller au-delà pour mettre fin à une véritable réalité, à savoir le manque de policiers de terrain. C'est pourquoi sur ce sujet l'UNSA Police revendique :

- La mise en place du plan de substitution associé à la poursuite du transfert des tâches indues, afin de permettre à chacun d'exercer le métier et de remplir les missions pour lesquels il a été recruté.
- La mise en place d'une coproduction indispensable à une sécurité partagée de haut niveau entre sécurité publique et sécurité privée s'appuyant sur le rapport FAUVERGUE THOUROT.
- Le maintien indispensable des missions saisonnières, tout particulièrement, la pérennisation de la mission des MNS CRS.
- Un plan spécial d'intégration des Adjoints de sécurité en qualité de gardien de la paix.

Pour l'UNSA Police la politique de sécurité est indissociable de la politique de la ville.

Les attentes sont grandes sur divers sujets tels la restauration, les mutuelles de santé, le logement et la prise en charge des transports en commun.

Le dossier pharaonique de l'Avantage Spécifique d'Ancienneté doit, pour l'UNSA Police, faire l'objet d'un nouveau cadre cohérent et équitable, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Un véritable plan de modernisation avec de véritables réformes doit être entrepris. Une loi de programmation de la sécurité intérieure est une démarche indispensable à une véritable politique de sécurité à long terme. Il est indéniable que des changements doivent avoir lieu. L'UNSA Police sera de tous les rendez-vous afin de défendre notre institution et voir aboutir nos revendications.

La situation que vit actuellement notre pays au regard du mouvement dit « des gilets jaunes ». Ce mouvement que bon nombre de policiers comprennent dans certaines de leurs revendications, met le pays à dure épreuve. Celui-ci s'est au fil du temps radicalisé et pose la question du dialogue social et de la démocratie sociale. La sortie de crise sera politique, mais d'ici là, les plus radicaux et les casseurs en tout genre en auront profité pour faire dégénérer les manifestations chaque fois que possible.

Cette violence se traduit par des images très fortes de collègues poursuivis et attaqués par des bandes haineuses marquées par une volonté manifeste de s'en prendre physiquement aux forces de l'ordre. Ces violences sont intolérables. Aujourd'hui en France, des femmes et des hommes sont agressés, violentés, insultés parce qu'ils ont fait le choix de porter une tenue et de servir l'Etat, d'être policier, d'être gendarme. Les menaces ne touchent pas seulement nos professions mais aussi nos familles et nos proches. Certaines personnalités médiatiques voire même des personnalités politiques s'en prennent régulièrement aux forces de l'ordre pour y décharger leur animosité. Les actes de violences sont graves mais les propos tenus sur les réseaux sociaux le sont tout autant par l'encouragement systématique à agresser. Les membres des forces de l'ordre n'en peuvent plus d'être pris pour cibles. L'UNSA Police n'accepte pas et n'acceptera jamais que nos collègues soient mis en danger sous quelque forme que ce soit. L'Etat doit protéger ses représentants qui œuvrent quotidiennement pour la sécurité des citoyens. L'utilisation de l'image des policiers sur les réseaux sociaux comme dans les médias doit être réglementée. L'UNSA Police demande que soient systématiquement engagées des poursuites pénales à l'encontre de tous ceux qui, au travers des réseaux sociaux, appellent à la haine, à l'agression des forces de l'ordre, parfois même au meurtre. Laisser se développer de tels propos, c'est les encourager à se multiplier et je ne peux pas l'accepter.

En ce début d'année 2019, nous devons croire en l'avenir et retrouver au sein de nos forces vives, un humanisme rassembleur.

Philippe CAPON
Secrétaire Général
UNSA Police

L'UNSA Police et la FASMI RENFORCENT LEUR PRÉSENCE au sein du Ministère de l'Intérieur

2 SIÈGES
CTM
2014 : 15171 voix
2018 : 22232 voix
+46,54% !

2 SIÈGES
CTRPN
2014 : 12521 voix
2018 : 17056 voix
+36,21% !

3 SIÈGES
CTSCRPN
2014 : 3764 voix
2018 : 5127 voix
+36,21% !

2 SIÈGES
CAPN
2014 : 8495 voix
2018 : 11669 voix
+37,36% !

4 SIÈGES
CAPL CRS
2014 : 2422 voix
2018 : 2888 voix
+19,24% !

CHSCT CRS
L'UNSA N° 1 en CRS
2018 : 3783 voix
34,51% des voix

CHSCT Déminage
L'UNSA N° 1
44,3% des voix !

CT & CAPL DGSI
L'UNSA N° 2



**PARTOUT L'UNSA
PROGRESSE !**



MERCI À TOUS CEUX QUI NOUS ONT FAIT
CONFIANCE !

Quel avenir pour la ? POLICE NATIONALE ?

Les élections professionnelles sont un équilibre entre le bilan d'un syndicat et son analyse de l'avenir...

Du 30 novembre au 6 décembre 2018 se sont tenues les élections professionnelles. A cette occasion, les policiers de tous services, de tous corps ont été appelés à voter pour leurs représentants, au travers d'organisations syndicales. Plus qu'un simple exercice démocratique, il s'agissait d'un enjeu crucial pour déterminer l'avenir de la police nationale. De quoi parle-t-on ? Voici un rapide décryptage.

➤ Continuer sur la lancée

A l'issue des dernières élections de 2018, de nombreux policiers ont placé leur confiance en l'UNSA Police, qui a réalisé une importante progression et s'est définitivement placé en tant qu'organisation représentative avec laquelle le ministère doit composer.

Cette confiance va se transformer en actions concrètes. Sur le territoire national, les délégués UNSA Police vont défendre les intérêts individuels et collectifs de nombre de leurs collègues. Autant de situations délaissées par d'autres organisations syndicales pour des raisons qui leurs sont propres. Avec le nombre croissant de conflits dans les services de police, ce rôle de médiation et de défense est pourtant incontournable.

L'UNSA Police s'est particulièrement attaché à obtenir des avancées collectives, au travers, notamment, d'un protocole signé en 2016 et qui continue de produire des effets bénéfiques pour le corps d'encadrement et d'application.

Ce protocole prévoit notamment :

- une hausse de 2 points d'ISSP;
- une nouvelle grille indiciaire;
- des mesures pour fluidifier l'avancement, en particulier au grade de brigadier;
- la majoration de la prime de fidélisation en Ile-de-France;
- l'augmentation du nombre de majors exceptionnels et de RULP;
- une revalorisation indemnitaire pour les ADS et bien d'autres mesures encore !

En votant pour l'UNSA Police - UNSA Fasmi en fin d'année 2018, vous avez permis à nos représentants de poursuivre cette entreprise de rénovation des conditions de travail et du bon déroulement de carrière.

Vous avez également permis à l'UNSA Police - UNSA Fasmi d'être un véritable moteur dans les négociations qui ont conduit l'intersyndicale du 19 décembre 2018, après d'âpres négociations, à obtenir une amélioration du pouvoir d'achat par la revalorisation salariale. Et ce n'est qu'une introduction à d'autres négociations fortes qui visent l'augmentation graduelle des salaires pour aboutir à une moyenne de 120 à 150 euros mensuels au 1^{er} janvier 2020, l'ouverture du chantier des heures supplémentaires qui porte sur près de 275 millions d'euros, enfin l'amélioration des conditions d'emploi et de travail de l'ensemble des personnels. ■

UNSA Police
20-12-2018

Protocole du 19 décembre 2018

Un protocole additionnel à celui d'avril 2016

ISSP (indemnité de sujétion spéciale police)
+ 1% au 01 janvier 2019
(+0,5% du PROTOCOLE 2016 + 0,5 % acquis en cours de négociation)
+ 0,5% AU 01 janvier 2020 (confirmation du protocole 2016)

Augmentation de l'allocation de maîtrise :
 + 40 euros au 01 janvier 2019
 + 30 euros au 01 juillet 2019
 + 30 euros au 01 janvier 2020

Ouverture dès janvier 2019 de négociations :
 • Gestion des heures supplémentaires (stock et flux),
 • Organisation du temps de travail dans la police nationale,
 • Problème de la fidélisation fonctionnelle et territoriale des policiers.

Ces dispositions s'ajoutent aux gains indiciaires du Protocole du 11 avril 2016 signé par l'UNSA Police. Quand l'UNSA Police signe, ce sont tous les policiers qui gagnent !

UNSA Police, Autonome et indépendant !

"CAP 2022" L'approche d'un cataclysme...

« D'ici trois ans à peine, la police devrait être gérée comme l'armée ou la gendarmerie, avec tous les défauts que cela comporte. »

Les récentes réformes engagées à la SNCF donnent la température de ce qui est envisagé envers la fonction publique, police nationale comprise.

Un document publié durant l'été 2018 par les services du Premier ministre, intitulé «CAP 2022», annonce très clairement l'actuelle vision politique de la police dans un futur proche. L'avenir, si on le laisse se dérouler, c'est, entre autres choses :

- *le remplacement d'un nombre indéterminé (entre 30 et 177 d'après ce document) de commissariats pour en faire des zones administrées par la gendarmerie**
- *une nouvelle méthode de DRH dans laquelle le statut spécial n'existe plus et où la haute hiérarchie peut unilatéralement décider, sans réelle contrainte de tout ce qui touche à l'emploi des fonctionnaires, que ce soit les horaires, l'organisation des services et même les variations de salaires**

Bref, l'avenir dans ce schéma actuel, c'est l'uniformisation du fonctionnement de l'armée et la gendarmerie à des corps de métiers d'essence civile. Cela inclut, au passage, la plus vaste perte de droits individuels et collectifs qui aient pu avoir lieu sous la Ve République. Le statut spécial des policiers, qui compense les inconvénients du métier par des avantages, ressemble déjà à une coquille presque vide. A ce jour, les contraintes sont toujours plus importantes : impossibilité de faire grève, travail sur des jours fériés, rappels fréquents... Mais les avantages ont été régulièrement rognés que ce soit sur le calcul de la retraite, le fiasco des heures supplémentaires, du travail de nuit ou du temps de repos inter-service.

Les réformes envisagées par le gouvernement mettraient un terme définitif au statut spécial tout en préservant la possibilité d'entretenir des régimes d'exception. En cela, il s'agirait de conserver et accentuer les inconvénients tout en supprimant les avantages liés au statut. Ce n'est pas pour rien que le projet CAP 2022 se présente en premier lieu comme un moyen d'économiser plusieurs milliards d'euros.

On le comprend, il y a du changement dans l'air. Mais, à un niveau individuel, ce changement peut-il être bénéfique ?

Non. Car il consiste à imposer à des fonctionnaires toutes les contraintes des militaires, sans pour autant bénéficier de leurs avantages. Et les contraintes sont nombreuses : hiérarchie omnipotente, même et surtout quand elle abuse de son autorité ; déroulement de carrière qui dépend davantage des capacités relationnelles que des compétences professionnelles ; horaires variables et agents corvéables à merci, obligation de discrétion professionnelle même quand l'agent est lésé par son administration.

La liste est longue, et il est évident que ce système a comme principal intérêt d'être moins onéreux et de contraindre plus aisément les agents à travailler. Notons au passage qu'il n'est prévu aucune contrepartie, aucun contrôle sur les pouvoirs décisionnaires élargis de la haute hiérarchie. Est-ce un compliment ou une menace que d'appeler la gendarmerie « la grande muette ? » Est-ce rassurant de constater que les militaires sont obligés de faire manifester leurs conjoints pour se plaindre de ne pas percevoir leur salaire ?

Face à cette situation aux conséquences lourdes, le soutien et l'union du plus grand nombre fait la force. En soutenant et en militant pour l'UNSA Police - UNSA Fasmi, vous donnez du poids à une organisation sérieuse, technique, à même de porter les intérêts des policiers pour tenter de contrer le vent sulfureux des réformes imminentes.

Et si, comme pour la SNCF, ces réformes venaient à passer ?

La solution reste identique : en soutenant et en militant massivement pour l'UNSA Police UNSA Fasmi, la seule organisation représentative de tous les corps et tous les grades du Ministère de l'Intérieur, vous renforcez les moyens alloués à la médiation ainsi que la défense juridique de tous les policiers et tous les agents qui constituent aujourd'hui la famille du Ministère de l'Intérieur.

La mobilisation est plus que jamais nécessaire. ■

* sources : Le document «CAP 2022» est accessible sur Internet via de nombreuses sources. L'utilisation d'un moteur de recherche permet de le trouver aisément.

→ La fermeture de commissariats figure p. 101

→ La réforme de gestion des personnels est en p. 37

Le Protocole 2016

Le Protocole du 11 avril 2016, nommé **Protocole pour la Valorisation des Carrières, des Compétences et des Métiers**, a été signé au Ministère de l'Intérieur par UNSA Police et par l'ensemble des autres organisations syndicales représentatives de la Police Nationale, à l'exception d'unité sgp fo.



Le PPCR, qu'est-ce que c'est ?

Le Protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations est un protocole fonction publique qui a été signé par l'UNSA le 8 octobre 2015, mais aussi par : la CFTD, la CGC, la CFTC et la FA-FP... Les organisations syndicales signataires représentent 66 % de la Fonction Publique d'Etat, mais 46,7 % des 3 fonctions publiques réunies (Etat, Territoriale, Hospitalière).

La CGT, la CGT-FO et Solidaires ont refusé de signer cet accord. Ces syndicats représentent 40% de la Fonction Publique d'Etat et 48,5% des trois fonctions publiques réunies.

Le PPCR est un protocole prévoyant, notamment, une évolution indiciaire pour tous les fonctionnaires. **Sans PPCR, pas de propositions de grilles indiciaires pour la Police Nationale !**

C'est donc sur ces bases que les discussions des grilles indiciaires au sein du Ministère de l'Intérieur ont été discutées et négociées.

Les négociations ont été serrées et l'UNSA Police a continué sans relâche à faire évoluer les propositions de l'administration.

Au Sommaire de ce dossier

- Avant propos sur les négociations, prime OPJ
- Déblocage des avancements Brigadier
- Avancements B/Chef, Majors, MEEX & RULP
- Augmentation de l'ISSP sans contrepartie
- La grille indiciaire

Le Protocole PPCR Spécifique à la Police comprend :

- ▶ Une évolution de la grille indiciaire (application PPCR Fonction Publique),
- ▶ Une évolution conséquente des volumes d'avancement Brigadier, B/Chef, Major, MEEX et RULP,
- ▶ L'augmentation de l'ISSP de 26 à 28%,
- ▶ L'augmentation de la prime OPJ

Le protocole ouvre également des perspectives pour les années à venir, en mentionnant des sujets qui vont faire l'objet d'études et de propositions :

- ▶ Mesures d'accompagnement du personnel (conditions de restauration des personnels travaillant en régime atypique, problème du logement pour les fonctionnaires de police),
- ▶ Gestion des heures supplémentaires (stock sanctuarisé et flux),
- ▶ Prise en charge partielle de la complémentaire santé,
- ▶ Ouverture négociation pour gratuité des transports (Ile de France),
- ▶ Modernisation de l'évaluation professionnelle (notation),
- ▶ Evolution de la cartographie prime de fidélisation,
- ▶ etc.

➤ Les discussions au sein du Ministère de l'Intérieur

Après les rassemblements unitaires du 14 octobre 2015 et la réunion à l'Élysée du 22 octobre 2016, des négociations se sont ouvertes avec le Ministère de l'Intérieur.

Ces négociations ont permis d'élargir l'ouverture des négociations liées au PPCR au sein du Ministère de l'Intérieur à d'autres revendications que la grille indiciaire.

La manifestation volontairement organisée par unité sgp fo seule, le 7 avril 2016, alors qu'il n'y avait pas de rupture du dialogue social et que l'on était en pleine négociation, n'a amené aucune avancée, si ce n'est que... de faire parler dans les médias d'unité sgp Fo, le temps d'une journée. Un peu rude pour les quelques 1 300 collègues de province qui ont fait les longs déplacements en bus !

Revue de presse - Etat
Par Léo GUITTET, Le 01/10/2015

Cet article est initialement paru sur le site du syndicat FO.

FO fustige la décision du gouvernement d'appliquer le PPCR aux fonctionnaires

Pour FO, la décision du gouvernement sur le projet PPCR est un sale coup pour le dialogue social. Le Premier ministre, M. Manuel Valls vient d'annoncer ce 30 septembre la décision unilatérale du gouvernement d'appliquer à la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière) les termes du projet d'accord sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), texte qui rejeté, par trois syndicats (FO, CGT, Solidaires), n'a pas recueilli une approbation syndicale majoritaire.

Certes, juridiquement le gouvernement a le droit d'agir ainsi a rappelé le secrétaire général de la Confédération FO, Jean-Claude Mailly.

Voici les principales dispositions qui ont évolué jusqu'à la signature du protocole :

➤ La revalorisation de la prime OPJ

Premières propositions de l'administration : augmentation de la prime OPJ de 40% de son montant, soit un passage de 50 à 70€ par mois (40%) étalés sur 3 ans.

> **Après négociations, 80% d'augmentation étalés sur 3 ans (de 50 à 90€ par mois).**

> **La prime OPJ va passer de 600€ à 1 080€ par an, en 3 ans.**

Pour mémoire, l'arrêté du 27 février 2003 fixait le montant de la prime OPJ attribuée aux fonctionnaires du Corps d'Encadrement et d'Application, à 50€. Il va être abrogé.

Après 13 ans de statut quo (!!!), c'est le début d'une reconnaissance pour les Officiers de Police Judiciaire du CEA.

Montant inchangé depuis 2003	Montant à compter du 01/10/2016	Montant à compter du 01/10/2017	Montant à compter du 01/10/2018
150€/trimestre soit 600€/an	195€/trimestre soit 780€/an	240€/trimestre soit 960€/an	270€/trimestre soit 1080€/an

IMPORTANT : afin de ne pas se retrouver dans la situation précédente où le montant de la prime OPJ a été figé pendant plus de 13 ans : L'UNSA Police a obtenu, au terme de 2018, que cette prime fasse l'objet d'une évaluation tous les 2 ans.

EXTRAIT PROTOCOLE PAGE 7 :

Ainsi au 1er octobre 2016, tous les agents disposant de l'habilitation OPJ percevront une prime annuelle de 600 €. Ceux exerçant les fonctions d'OPJ percevront une prime annuelle de 1080€ au 1er octobre 2018. Cette prime est versée trimestriellement. Au terme de sa mise en oeuvre, le dispositif fera l'objet d'une évaluation partagée tous les deux ans.

➤ Avancement Brigadier de police

La fin des délais d'attente insupportables pour les QB et OPJ !

Premières propositions de l'administration : volume de postes de brigadiers de 16 330 postes entre 2017 et 2021. Pas d'avancement semi-automatique.

- > Après négociations, résorption des viviers QB et OPJ en 4 ans.
- > 23 489 postes entre 2017 et 2021
- > Mise en place d'un **avancement semi-automatique** après résorption des viviers QB et OPJ

EXTRAIT PROTOCOLE PAGE 46 : Avancement semi-automatique 25 ans à compter de 2021

Volumes d'avancement au grade de brigadier de police de 2017 à 2021 (SANS AVANCEMENT SEMI-AUTOMATIQUE AVANT 2021)					
Voies d'avancement	2017	2018	2019	2020	2021
Officier de Police Judiciaire (OPJ)	1250	1500	1500	1500	450
Qualification Brigadier (QB)	3000	1500	1500	1500	780
RAEP SUEP (1/10 ^{ème})	548	387	387	387	639
CHOIX (1/9 ^{ème}) secteurs difficiles retraits	685	484	484	484	799
Total avancements bier (sans semi-automatique) « classiques »	5484	3871	3871	3871	2668
<i>Semi-automatique</i>	0	0	0	0	3724
TOTAL AVTS BIER	5484	3871	3871	3871	6392

Pour mémoire, 1369 avancements BG en 2016 : 691 QB, 442 OPJ, 115 retraits - 1/9^{ème}, 121 SUEP.

EXTRAIT PROTOCOLE PAGE 45 (avancement semi-automatique) :

Au regard des efforts importants nécessaires à la résorption des viviers QB/OPJ dès 2017, et au volume de fonctionnaires concernés (6790 gardiens de la paix disposeront d'une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans en 2017) il est proposé une mise en œuvre progressive sur 5 ans de ce nouveau dispositif, à compter de 2021.

L'enveloppe dédiée à l'avancement semi-automatique ne sera pas décomptée de la dotation globale dédiée notamment à la résorption des viviers QB/OPJ.

➤ Avancements B/C, Majors, MEEEX & RULP

Le déblocage de l'avancement B/Chef et Major est rendu possible !

> Création de 210 RULP et 350 MEEEX de 2017 à 2020. Ce volume va être revu en 2019 afin de compenser la déflation du corps des officiers :

EXTRAIT PROTOCOLE PAGE 46 : Avancement semi-automatique 25 ans à compter de 2021

<i>Proposition de créations postes MEEEX 2017-2021</i>				
Année	2017	2018	2019	2020
Créations annuelles	88	88	88	86
Total MEEEX	2088	2176	2264	2350

<i>Proposition de créations postes RULP 2017-2021</i>				
Année	2017	2018	2019	2020
Créations annuelles	80 +53	53	53	51
Total RULP	1053	1106	1159	1210

Pour permettre la création nette, et non décomptée du volume actuel de majors, des 560 MEEEX/RULP supplémentaires, le taux d'encadrement des majors doit être redéfini à 8 %.

En outre, la création de ces 560 postes de MEEEX et RULP supplémentaires engendrera mécaniquement un effet « d'aspiration » dans les grades inférieurs. En effet, pour maintenir le volume actuel de majors, dont 560 auront vocation à être promus MEEEX ou RULP, il sera nécessaire de renflouer lesdits grades. Ainsi, 560 avancements supplémentaires aux grades de major, de brigadier-chef et brigadier (soit 1560 avancements au total) devront être prévus concomitamment aux créations MEEEX et RULP.

Une « clause de revoyure » de l'enveloppe de MEEEX/RULP en 2019 sera insérée dans le protocole. Cette enveloppe pourra être réévaluée à la hausse en fonction de l'avancement de la déflation du corps de commandement.

> Augmentation des volumes d'avancement B/Chef et Major :

EXTRAIT PROTOCOLE PAGE 49 : Récapitulatif des volumes d'avancements et pyramidage prévisionnels

	(31.12) 2016			2017		2018		2019		2020		2021	
	Volume avts	Taux encadrement pyramidage actuel	Taux encadrement assiette élargie ADS	Volume avts	Taux encadrement assiette élargie ADS	Volume avts	Taux encadrement assiette élargie ADS	Volume avts	Taux encadrement assiette élargie ADS	Volume avts	Taux encadrement assiette élargie ADS	Volume avts	Taux encadrement assiette élargie ADS
BC	1030	16,66 %**	15,08 %	1925*	15,50 %	1925*	16 %	1925*	16,50 %	1925*	16,75 %	1925*	17 %
Majors	500	7,28 %**	6,51 %	952*	6,50 %	952*	7 %	952*	7,50 %	952*	7,75 %	952*	8 %

* volumes d'avancements BC et majors lissés sur 5 ans pour équilibre des volumes d'avancements annuels

** pyramidage prévisionnel prenant en compte les retraites 2016 prévisionnelles protocole. Cette enveloppe pourra être réévaluée à la hausse en fonction de l'avancement de la déflation du corps de commandement.

➤ L'augmentation de l'ISSP

de 26 à 28%, sans aucune contrepartie !

L'ISSP n'était pas prévue à l'ordre du jour du protocole.

Dès le début des négociations, l'UNSA Police avait annoncé qu'une revalorisation du taux de l'ISSP était incontournable à toute signature d'accord.

Cela a été réaffirmé par le Secrétaire Général de l'UNSA Police, dans son discours du 10 mars 2016, devant les 350 délégués réunis au congrès de l'UNSA Police, en présence du Ministre de l'Intérieur.

La position de l'UNSA Police était annoncée et l'ISSP devenait l'élément indispensable pour que l'UNSA Police se positionne pour un accord.

> **Après négociations, augmentation de 2% d'ISSP actée, soit un passage de 26 à 28%, sans aucune contrepartie.**

> **Pour mémoire, l'ISSP avait déjà été revalorisée... de 6%... en 30 ans !!!**

EXTRAIT PROTOCOLE PAGE 18 : Revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales police

Corps Grade ou IB	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
Corps de conception e de direction				
Elèves en formation initiale à l'ENSP	10%	10%	10.5%	10.5%
Indice brut <583 (1er échelon)	20.5%	21%	22%	22.5%
Tous grades et CG et IG IB>583	19.5%	20%	21%	21.5%
Emplois de directeur	15.5%	16%	17%	17.5%
Corps de commandement				
Elèves en formation initiale	10%	10%	10.5%	10.5%
Lieutenant/Capitaine IB<583	26.5%	27%	28%	28.5%
Lieutenant/Capitaine IB>583	25.5%	26%	27%	27.5%
Commandant, EF et GRAF	21.5%	22%	23%	23.5%
Corps d'encadrement et d'application				
Elèves en formation initiale	12%	12%	12.5%	12.5%
Tous grades	26.5%	27%	28%	28.5%

Le taux de l'ISSP est revalorisé d'un demi-point par an pour parvenir à une revalorisation de 2 points auxquels s'ajoutent les 0.5 points obtenus dans le cadre du protocole du 19 décembre 2018, pour tous les corps de la police nationale en 2020.



INTÉRIALE

VOUS AVEZ UN MÉTIER À RISQUE ?

INTÉRIALE Protection
vous assure 24h/24 et 7j/7
dans le monde entier

- Capitaux décès jusqu'à 312 500 €
- Capitaux invalidité définitive jusqu'à 1 600 000 €
- Rente éducation jusqu'à 4 000 € par an

Pour en savoir plus sur cette garantie,
rendez-vous sur :

www.interiale.fr

ou contactez votre conseiller.

Intérieure - Siège social : 32 rue Blanche - 75009 Paris - www.interiale.fr - Mutuelle
soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, numéro SIREN 775 683 365.



➤ La Grille indiciaire !

La dernière évolution de la grille indiciaire du CEA date du protocole de 2010 : une augmentation indiciaire de 5 à 7 pts en contrepartie d'un allongement de la durée de carrière du gardien de la paix qui s'allongeait de 22 à 28,5 ans.

> **Protocole de 2010, signé par UNITÉ SGP FO** : aucune évolution de l'ISSP, aucun règlement de la durée d'attente des viviers brigadiers QB et OPJ, 5 à 7 pts d'indices en moyenne pour les gardiens de la paix en contrepartie d'une augmentation de la durée des échelons (les échelons du 5^{ème} au 11^{ème} échelon sont passés d'une durée de 2 ans à 2,5 ans). Création d'un 12^{ème} et d'un 13^{ème} échelon d'une durée de 3 ans. La carrière du GPX s'allonge de 6,5 ans.

> **Protocole de 2016, non signé par UNITÉ SGP FO** : une augmentation de 2% de l'ISSP (de 26 à 28%) sans contrepartie, un déblocage de l'avancement brigadier (création de 13 450 postes de Bg QB et OPJ sur 4 ans), une durée de carrière du Gardien de la Paix qui diminue de 6 mois (28,5 ans pour passer du 1^{er} au 13^{ème} dans la grille actuelle, 28 ans pour passer du 1^{er} au 12^{ème} échelon dans la nouvelle grille), un gain indiciaire de 22 à 41 pts pour les Gardiens de la Paix, un repyramidage de la grille qui va permettre une augmentation conséquente des volumes d'avancement B/Chef et Major.

Le protocole du 11 avril remet notre grille au niveau de la catégorie B dès le 1^{er} juillet 2016.

Depuis 2 ans, il fallait accéder au 4^{ème} échelon de Gardien de la Paix pour atteindre les indices de la catégorie B Fonction Publique (Indice 326).

Avant signature : **Cat B Fonction Publique** Indice majoré du **326** au **562**
Grille Police Indice majoré du **314** au **565** RULP à l'IM **620**

Après signature : **Cat B Fonction Publique** Indice majoré du **343** au **587**
Grille Police Indice majoré du **343** au **590** RULP à l'IM **645**

	Janvier 2016	Juillet 2016	
	indice	indice	gain
échelon 1	314	326	12 pts
échelon 2	316	329	13 pts
échelon 3	325	332	7 pts
échelon 4	334	335	1 pt

Grille Gardien de la paix

Dès juillet 2016, la grille indiciaire du CEA est remise au niveau de la catégorie B de la Fonction Publique, et poursuit sa progression jusqu'en janvier 2020.

	Janvier 2016	Janvier 2017		Janvier 2019		Janvier 2020		Total Gain indiciaire en 3 ans
	Indice	Indice	Gain	Indice	Gain	Indice	Gain	
Echelon 1	314	332	18 pts	339	7 pts	343	4 pts	+ 29 pts
Echelon 2	316	335	19 pts	340	5 pts	348	8 pts	+ 32 pts
Echelon 3	325	338	13 pts	343	5 pts	353	10 pts	+ 28 pts
Echelon 4	334	341	7 pts	358	17 pts	364	6 pts	+ 30 pts
Echelon 5	351	357	6 pts	377	20 pts	379	2 pts	+ 28 pts
Echelon 6	369	375	6 pts	386	11 pts	391	5 pts	+ 22 pts
Echelon 7	378	384	6 pts	395	11 pts	401	6 pts	+ 23 pts
Echelon 8	384	390	6 pts	407	17 pts	411	4 pts	+ 27 pts
Echelon 9	395	401	6 pts	417	16 pts	422	5 pts	+ 27 pts
Echelon 10	407	413	6 pts	432	19 pts	435	3 pts	+ 28 pts
Echelon 11	423	429	6 pts	446	17 pts	454	8 pts	+ 31 pts
Echelon 12	436	442	6 pts	469	27 pts	477	8 pts	+ 41 pts
Echelon 13	460	466	6 pts	↑↑	3 pts	↑↑	8 pts	+ 17 pts

Reclassement indiciaire,
voir dernière page du dossier

Brigadier

	01/2016	2020	Gain
	indice	indice	indice
Echelon 1	384	401	17 pts
Echelon 2	401	416	14 pts
Echelon 3	416	430	14 pts
Echelon 4	434	447	13 pts
Echelon 5	452	464	12 pts
Echelon 6	470	484	14 pts
Echelon 7	486	503	17 pts

Brigadier-Chef

	01/2016	2020	Gain
	indice	indice	indice
Echelon 1	459	473	14 pts
Echelon 2	470	484	14 pts
Echelon 3	486	503	17 pts
Echelon 4	493	513	20 pts
Echelon 5	506	523	17 pts
Echelon 6	520	539	19 pts

Major

	2016	2020	Gain
	indice	indice	indice
Ech. 1	495	510	15 pts
Ech. 2	515	530	15 pts
Ech. 3	530	544	14 pts
Ech. 4	551	562	11 pts
Ech. 5	/	574	23 pts

Major EEX

	2016	2020	2021	Gain
	indice	indice	indice	indice
Ech. Ex	565	582	590	25 pts

RULP

	2016	2020	Gain
	indice	indice	indice
Ech. 1	600	615	15 pts
Ech. 2	620	635	15 pts
Ech. 3	/	645	25 pts

À noter

Grille indiciaire



- Création d'un 5^{ème} échelon de Major, les 3 premiers échelons de major passent à 2 ans
- Création d'un 3^{ème} échelon de RULP, les 2 premiers échelons de RULP passent à 2 ans
- La durée de carrière du Gpx réduite de 6 mois, passant de 28,5 ans à 28 ans
- La grille du CEA est rétablie dans les bornages minimum de la catégorie « B Type » (du 343 au 587) et dépasse les maximum de 63 pts d'indices. **Avant le protocole** (situation actuelle), le **1^{er} échelon de gardien de la paix est inférieur de 12 points** (indice 314) à l'indice de base de la catégorie B (indice 326). Il faut atteindre le 4^{ème} échelon de Gpx pour être en catégorie B. Cette situation dure depuis 2 ans. Qu'à fait FO ?
- Un gain indiciaire pour tous les grades mais qui profite essentiellement aux Gardiens de la Paix

Reclassement indiciaire :

Pour les gardiens, la grille passe de 13 à 12 échelons le 01/01/2019. **Les échelons baissent mais les indices montent.** Les fonctionnaires seront donc reclassés, à compter du 01/01/2019, à l'échelon de numéro inférieur, en conservant leur ancienneté dans l'échelon précédent (voir grille de reclassement Protocole).

Exemple : Etant au 8^{ème} échelon depuis 24 mois (indice 390), je suis reclassé le 01/01/2019 au 7^{ème} échelon (indice 395) avec 24 mois d'ancienneté. Je baisse d'un échelon mais je gagne 5 points d'indices pendant 6 mois, puis je suis nommé au 8^{ème} échelon (indice 407) avec 12 points d'indices supplémentaires. Enfin, le 01/01/2020, soit 6 mois après, je gagne 4 points supplémentaires (indice 411), **soit au total 21 points entre janvier 2019 et janvier 2020.**

➤ Application PPCR - Corps d'encadrement et d'application

en italique : indices applicables au 1er juillet 2016

1 ^{er} juillet 2016					1 ^{er} janvier 2017					1 ^{er} janvier 2019					1 ^{er} janvier 2020				
POLP																			
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade
2	751	620		3,0	2	759	626		3,0	3	778	640		4,0	3	784	645		4,0
1	725	600	3	0,0	1	733	606	3,0	0,0	2	765	630	2	2,0	2	772	635	2	2,0
										1	740	611	2	0,0	1	744	615	2	0,0

Major					Major					Major					Major				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade
EEX	679	565			EEX	687	571			EEX	694	578			EEX	701	582		
4	660	551	3	7,5	4	688	557	3	7,5	5	680	566	3	0,0	5	691	574	3	9,0
3	633	530	3	4,5	3	641	536	3	4,5	4	672	558	3	0,0	4	675	562	3	6,0
2		515	2,5	2,0	2	621	521	2,5	2,0	3	646	540	2	4,0	3	652	544	2	4,0
1	587	495	2		1	594	501	2		2	626	525	2	2,0	2	633	530	2	2,0
										1	601	506	2		1	607	510	2	

Brigadier-chef					Brigadier-chef					Brigadier-chef					Brigadier-chef				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade
6	620	520		13,0	6	627	526		13,0	6	638	534		13,5	6	645	539		13,5
5	601	506	3,0	10,0	5	610	512	3,0	10,0	5	612	514	3,0	10,5	5	623	523	3,0	10,5
4	584	493	3,0	7,0	4	592	499	3,0	7,0	4	596	502	3,0	7,5	4	611	513	3,0	7,5
3	576	486	2,5	4,5	3	582	492	2,5	4,5	3	582	492	3,0	4,5	3	597	503	3,0	4,5
2	554	470	2,5	2,0	2	562	476	2,5	2,0	2	563	477	2,5	2,0	2	573	484	2,5	2,0
1	540	459	2,0		1	547	465	2,0		1	551	468	2,0		1	558	473	2,0	

Brigadier					Brigadier					Brigadier					Brigadier				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade
7	576	486		16,5	7	582	492		16,5	7	582	492		16,5	7	597	503		16,5
6	554	470	3,0	13,5	6	562	476	3,0	13,5	6	563	477	3,0	13,5	6	573	484	3,0	13,5
5	528	452	3,0	10,5	5	539	458	3,0	10,5	5	543	462	3,0	10,5	5	545	464	3,0	10,5
4	504	434	3,0	7,5	4	511	440	3,0	7,5	4	515	443	3,0	7,5	4	521	447	3,0	7,5
3	480	416	3,0	4,5	3	488	422	3,0	4,5	3	493	425	3,0	4,5	3	499	430	3,0	4,5
2	458	401	2,5	2,0	2	465	407	2,5	2,0	2	475	413	2,5	2,0	2	478	415	2,5	2,0
1	436	384	2,0		1	443	390	2,0		1	450	395	2,0		1	458	401	2,0	

Gardien de la paix					Gardien de la paix					Gardien de la paix					Gardien de la paix				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade	Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade
13	541	460		28,5	13	548	466		28,5	12	553	469		28,0	12	563	477		28,0
12	506	436	3,0	25,5	12	514	442	3,0	25,5	11	520	446	3,5	21,5	11	531	454	3,5	24,5
11	490	423	2,5	23,0	11	498	429	2,5	23,0	10	501	432	3,0	21,5	10	505	435	3,0	21,5
10	465	407	2,5	20,5	10	475	413	2,5	20,5	9	481	417	3,0	18,5	9	489	422	3,0	18,5
9	450	395	2,5	18,0	9	458	401	2,5	18,0	8	465	407	3,0	15,5	8	471	411	3,0	15,5
8	438	384	2,5	15,5	8	443	390	2,5	15,5	7	450	395	2,5	13,0	7	458	401	2,5	13,0
7	426	378	2,5	13,0	7	435	384	2,5	13,0	6	438	386	2,5	10,5	6	445	391	2,5	10,5
6	415	369	2,5	10,5	6	422	375	2,5	10,5	5	425	377	2,5	8,0	5	429	379	2,5	8,0
5	381	351	2,5	8,0	5	390	357	2,5	8,0	4	393	358	2,0	6,0	4	403	364	2,0	6,0
4	360	335	2,0	6,0	4	369	341	2,0	6,0	3	372	343	2,0	4,0	3	378	348	2,0	4,0
3	356	332	2,0	4,0	3	365	338	2,0	4,0	2	367	340	2,0	2,0	2	378	348	2,0	2,0
2	353	329	2,0	2,0	2	360	335	2,0	2,0	1	366	339	2,0		1	372	343	2,0	
1	348	326	2,0		1	356	332	2,0		ST	335	317	1,0		ST	335	317	1,0	
ST	335	317	1,0		ST	335	317	1,0		EL	335	317	1,0		EL	335	317	1,0	
EL	335	317	1,0		EL	335	317	1,0											

1^{er} janvier 2021

Major				
Ech	IB	IM	Durée µ	Durée du grade
EEX	712	590		
5	691	574	3	9,0



➤ Reclassement PPCR au 1^{er} janvier 2019

Echelon	Durée	1 ^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018	
		IB	IM

Situation d'origine dans le grade de Gardien de la paix avant PPCR				
13 ^{ème} échelon	-		548	486
12 ^{ème} échelon	3		514	442
11 ^{ème} échelon	2,5		498	429
10 ^{ème} échelon	2,5		475	413
9 ^{ème} échelon	2,5		458	401
8 ^{ème} échelon	2,5		443	390
7 ^{ème} échelon	2,5		435	384
6 ^{ème} échelon	2,5		422	375
5 ^{ème} échelon	2,5		390	357
4 ^{ème} échelon	2		369	341
3 ^{ème} échelon	2		365	338
2 ^{ème} échelon	2		360	335
1 ^{er} échelon	2		356	332
Stagiaire	1		335	317
Elève Gpx	1		335	317

Echelon	Ancienneté Acquisée	Durée	1 ^{er} janvier 2019	
			IB	IM

Nouvelle situation dans le grade de Gardien de la paix après PPCR				
12 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	-	553	469
11 ^{ème} échelon	7/6 de l'ancienneté acquise	3,5	520	446
10 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise	3	501	432
9 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise	3	481	417
8 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise	3	465	407
7 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2,5	450	395
6 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2,5	438	386
5 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2,5	425	377
4 ^{ème} échelon	4/5 de l'ancienneté acquise	2	393	358
3 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2	372	343
2 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2	367	340
1 ^{er} échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée d'1 an	2	366	339
1 ^{er} échelon	1 an d'ancienneté	2	10	7
Stagiaire	-	1	335	317
Elève Gpx	-	1	335	317

Situation d'origine dans le grade de Brigadier avant PPCR				
7 ^{ème} échelon	-		582	492
6 ^{ème} échelon	3		562	476
5 ^{ème} échelon	3		539	458
4 ^{ème} échelon	3		511	440
3 ^{ème} échelon	3		488	422
2 ^{ème} échelon	2,5		465	407
1 ^{er} échelon	2		443	390

Nouvelle situation dans le grade de Brigadier après PPCR				
7 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	-	582	492
6 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	563	477
5 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	543	462
4 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	515	443
3 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	493	425
2 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2,5	475	413
1 ^{er} échelon	Ancienneté Acquisée	2	450	395

Situation d'origine dans le grade de Brigadier-Chef avant PPCR				
6 ^{ème} échelon	-		627	526
5 ^{ème} échelon	3		610	512
4 ^{ème} échelon	3		592	499
3 ^{ème} échelon	2,5		582	492
2 ^{ème} échelon	2,5		562	476
1 ^{er} échelon	2		547	465

Nouvelle situation dans le grade de Brigadier-Chef après PPCR				
6 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	-	638	534
5 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	612	514
4 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	596	502
3 ^{ème} échelon	6/5 de l'ancienneté acquise	3	582	492
2 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2,5	563	477
1 ^{er} échelon	Ancienneté Acquisée	2	551	468

Situation d'origine dans le grade de Major avant PPCR				
EXCEPTIONNEL	-		687	571
-	-		-	-
4 ^{ème} échelon	-		668	557
3 ^{ème} échelon	3		641	536
2 ^{ème} échelon	2,5		621	521
1 ^{er} échelon	2		594	501

Nouvelle situation dans le grade de Major après PPCR				
EXCEPTIONNEL	Ancienneté Acquisée	-	694	576
5 ^{ème} échelon	(Création du 5 ^{ème} échelon)	-	680	566
4 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	3	672	560
3 ^{ème} échelon	2/3 de l'ancienneté acquise	2	646	540
2 ^{ème} échelon	4/5 de l'ancienneté acquise	2	626	525
1 ^{er} échelon	Ancienneté Acquisée	2	601	506

Situation d'origine dans le grade de MAJOR RULP (art. 2, 13087 1307)				
-	-		-	-
2 ^{ème} échelon	-		759	626
1 ^{er} échelon	3		733	606

Nouvelle situation dans le grade de MAJOR RULP après PPCR				
3 ^{ème} échelon	(Création du 3 ^{ème} échelon)	-	778	640
2 ^{ème} échelon	Ancienneté Acquisée	2	765	630
1 ^{er} échelon	Ancienneté Acquisée	2	740	611

UNSA/FASMI, FÉDÉRATION AUTONOME DES SYNDICATS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



VOLUMES 2019 D'AVANCEMENTS

Qui a eu raison de Signer le Protocole ?

Après une augmentation considérable des avancements Brigadier, Brigadier-Chef et Major en 2017, les volumes 2019 restent toujours aussi élevés !

L'UNSA Police a signé pour améliorer les conditions d'avancement de Tous. Les effets du Protocole sur l'avancement continuent en 2019.

Les non-signataires vont-ils refuser leur avancement ?

Avancement B/CHEF	2016 (sans protocole)	2019 (avec protocole)
UV	735	1327
1/12 ^{ème}	40	160
Retraitables	17	53

Avancement BRIGADIER	2016 (sans protocole)	2019 (avec protocole)
OPJ	442	857
QB	691	2044
1/9 ^{ème}	75	345
Secteurs difficiles	17	55
Retraitables	23	36

Avancement MAJOR	2016 (sans protocole)	2019 (avec protocole)
RAEP	340	696
1/12 ^{ème}	23	72
Retraitables	15	19

*les chiffres parlent d'eux-mêmes...
Plusieurs années gagnées pour certains.*

**A VOUS DE
JUGER !**

MAJOR

Sont promouvables à l'avancement 2019 les collègues qui au **01 janvier 2019** remplissent les conditions ci-dessous :

Voies d'avancement		Conditions statutaires	Durée des services effectifs
EXAMEN DES CAPACITES PROFESSIONNELLES (RAEP Major ou Examen professionnel Major)	<i>article 18.1-1</i>	avoir satisfait aux obligations d'un examen des capacités professionnelles dont le contenu et les modalités sont fixés par arrêté du ministre de l'intérieur et du ministre chargé de la fonction publique	17 ans au moins de services effectifs depuis la titularisation dans le corps, dont 4 ans au moins dans le grade de brigadier-chef
SECTEURS ET UNITES D'ENCADREMENT PRIORITAIRES (1/10ème) (SUEP) (*)	<i>article 18.1-2</i>	avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle, RAEP-SUEP) dont le contenu et les modalités sont fixés par l'arrêté interministériel du 15 janvier 2010 du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et être affecté depuis au moins 2 ans dans l'un des SUEP (**)	14 ans au moins de services effectifs depuis la titularisation dans le corps, dont 3 ans au moins dans le grade de brigadier-chef
CHOIX (1/12ème)	<i>article 18.2</i>		20 ans de services effectifs depuis la titularisation dans le corps, dont 8 ans dans le grade de brigadier-chef
RETRAITABLES	<i>article 18.3</i>	Être âgé de 54 ans et demi au moins au cours de l'année 2019	2 ans au moins de services effectifs dans l'échelon terminal du grade de brigadier-chef au cours de l'année 2019

(*) La liste des SUEP est définie par arrêté interministériel du 12/01/2010, modifié par l'arrêté du 2 juillet 2014.

(**) La notion de « services effectifs » effectués dans un SUEP implique que les brigadiers-chefs sont affectés de manière effective en SUEP et y exercent leurs fonctions.

BRIGADIER-CHEF

Sont promouvables à l'avancement 2019 les collègues qui au **01 janvier 2019 remplissent les conditions ci-dessous :**

Voies d'avancement		Conditions statutaires	Durée des services effectifs
EXAMEN PROFESSIONNEL (UV)	article 15.1-1	avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (Unités de Valeur) dont le contenu et les modalités sont fixés par arrêté du ministre de l'intérieur et du ministre chargé de la fonction publique	5 ans au moins de services effectifs depuis la nomination dans le grade de brigadier
SECTEURS ET UNITES D'ENCADREMENT PRIORITAIRES (SUEP) (*) (1/10ème)	article 15.1-2a	avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle, RAEP-SUEP)(***) dont le contenu et les modalités sont fixés par l'arrêté interministériel du 15 janvier 2010 du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et être affecté depuis 2 ans au moins en SUEP (**)	3 ans au moins de services effectifs depuis la nomination dans le grade de brigadier
	article 15.1-2b	avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle, RAEP-SUEP)(***) dont le contenu et les modalités sont fixés par l'arrêté interministériel du 15 janvier 2010 du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et être affecté en SUEP (**)	6 ans au moins de services effectifs depuis la nomination dans le grade de brigadier
CHOIX (1/12ème)	article 15.2	-	8 ans de services effectifs depuis la nomination dans le grade de brigadier
RETRAITABLES	article 15.3	Être âgé de 54 ans et demi au moins au cours de l'année 2019	2 ans au moins dans l'échelon terminal de brigadier au cours de l'année 2019

(*) La liste des SUEP est définie par arrêté interministériel du 12/01/2010, modifié par l'arrêté du 2 juillet 2014.

(**) La notion de «services effectifs» effectués dans un SUEP implique que les brigadiers sont affectés de manière effective en SUEP et y exercent leurs fonctions.

(***) Après validation de leur dossier RAEP-SUEP, puis proposition d'avancement par la CAPI, IC ou CAPL, les brigadiers suivront une formation qualifiante obligatoire de deux semaines dans une structure de formation en Île-de-France, laquelle doit être validée pour permettre une inscription au tableau d'avancement.

BRIGADIER

Sont promouvables à l'avancement 2019 les collègues qui au **01 janvier 2019 remplissent les conditions ci-dessous :**

Voies d'avancement		Conditions statutaires	Durée des services effectifs
OFFICIER DE POLICE JUDICIAIRE (OPJ)	article 12.1-1	avoir reçu la qualité d'Officier de Police Judiciaire (OPJ) par arrêté interministériel	4 ans depuis la titularisation
QUALIFICATION BRIGADIER (QB)		avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (QB) dont le contenu et les modalités sont fixés par l'arrêté interministériel du 15 janvier 2010 du ministère de l'intérieur et du ministre chargé de la fonction publique	4 ans depuis la titularisation
SECTEURS ET UNITES D'ENCADREMENT PRIORITAIRES (SUEP) (*) (1/10 ^{ème})	article 12.1-2a	avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle, RAEP-SUEP) dont le contenu et les modalités sont fixés par l'arrêté interministériel du 15 janvier 2010 du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et être affecté depuis 1 an au moins dans l'un des SUEP (**)	4 ans au moins depuis la titularisation
	article 12.1-2b	avoir satisfait aux obligations d'un examen professionnel (Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle, RAEP-SUEP) dont le contenu et les modalités sont fixés par l'arrêté interministériel du 15 janvier 2010 du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et être affecté en SUEP (**)	6 ans au moins depuis la titularisation
CHOIX (1/9 ^{ème})	article 12.2	-	12 ans depuis la titularisation
SECTEURS DIFFICILES (SD)	article 12.3	Être affecté en secteurs difficiles (SD) les secteurs classés difficiles sont définis par l'arrêté ministériel du 7 janvier 2005	10 ans au moins depuis la titularisation accomplis intégralement en SD
RETRAITABLES	article 12.4	Être âgé de 54 ans et demi au moins au cours de l'année 2019	2 ans au moins dans l'échelon terminal de GPX au cours de l'année 2019

(*) Liste des SUEP est définie par arrêté interministériel du 12/01/2010, modifié par l'arrêté du 2 juillet 2014.

(**) La notion de « services effectifs » effectués dans un SUEP implique que les gardiens de la paix sont affectés de manière effective en SUEP et y exercent leurs fonctions.

Cérémonie des Voeux au Musée des Arts Forains

Les vœux de l'UNSA Police sont désormais une tradition. Le Musée des arts forains, cette année encore, nous a accueilli pour ce moment convivial, dans cet endroit symbolique et nous a permis d'y célébrer ensemble cette Nouvelle Année 2019.



Philippe CAPON, Secrétaire Général de l'UNSA Police accueille Christophe CASTANER, Ministre de l'Intérieur et Laurent NÚÑEZ, Secrétaire d'État, lors du discours des vœux 2019.



Remise de médailles UNSA Police au Ministre de l'Intérieur Christophe CASTANER et au Secrétaire d'État Laurent NÚNEZ.



C'est l'occasion de mettre à l'honneur l'un de nos fidèles militants par la remise de médaille UNSA Police à Daniel RIVIÈRE.



Photos : Ministère de l'Intérieur / J. ROCHA

UNSA/FASMI, FÉDÉRATION AUTONOME DES SYNDICATS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

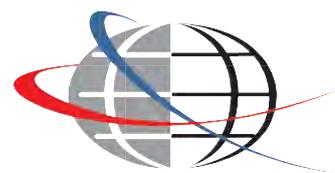


VOEUX 2019



Photos : Ministère de l'Intérieur / J. ROCHA

Au coeur de la direction de la coopération internationale



Direction de la coopération internationale

Avec ses 163 ambassades, la France est le troisième pays le plus représenté du monde, après les Etats-Unis et la Chine. Cette forte présence diplomatique inscrit le pays comme un acteur majeur sur la scène internationale. Néanmoins, la géopolitique n'est pas le seul domaine qui se conçoit à ce niveau...

Les réseaux criminels transfrontaliers, les trafics de stupéfiants, la cybercriminalité ou encore le terrorisme sont autant de menaces à la sécurité intérieure qui requièrent une coopération entre pays. Mais parler de coopération, c'est inexorablement parler de coordination, de responsabilités et donc de responsables. Pour en savoir plus, nous nous rendons à Nanterre (92) : c'est ici que les rédacteurs du présent article ont rendez-vous, afin de s'entretenir avec la plus haute instance de la direction de la coopération internationale (DCI).

Un bref historique

Le service de coopération technique internationale de police (SCTIP) date de 1961. De son côté, la gendarmerie crée l'équivalent, la sous-direction de la coopération internationale (SDCI) en 1985. Deux services dédiés à la même mission pour un seul pays ? Cela signifie que dans chaque ambassade à l'étranger se trouvaient un correspondant police qui ne traite qu'avec des policiers, et un gendarme qui ne traitait qu'avec des gendarmes. La situation devait inexorablement évoluer. Ainsi, le 1^{er} septembre 2010 marque l'apparition de la DCI, direction active de la DGPN et première direction commune à la police et la gendarmerie, qui réunit leurs deux services de coopération respectifs en une seule entité, sous une seule autorité.

Organisé en plusieurs missions :

La DCI dispose d'un bureau central, basé à Nanterre, ainsi que de 74 antennes déployées à l'étranger, appelées « services de sécurité intérieure » (SSI). Cette logistique permet de gérer diverses missions :

- **Coopération technique de sécurité et de gouvernance** : Le savoir-faire français en matière de sécurité, mais aussi de gestion administrative (institutions, système électoral, organisation centrale et territoriale...) est reconnu à l'international. Cette forme de coopération vise à partager ces compétences avec les forces de sécurité d'autres pays, afin de renforcer leurs capacités, et donc d'améliorer l'efficacité de la lutte contre des fléaux criminels. Que ce soit par des stages, des formations, des missions d'experts ou d'autres formes de partage de connaissances, cette coopération se déroule aussi bien en France qu'à l'étranger.
- **Coopération opérationnelle** : Mission essentielle de l'attaché de sécurité intérieure, cette coopération essentiellement policière facilite l'échange de renseignements judiciaires. C'est aussi dans ce cadre que s'effectue l'accompagnement des enquêteurs lors de commissions rogatoires internationales. Enfin, via ses agents à l'étranger et en liaison avec les consulats, la DCI contribue à la sécurité des français, en voyage ou expatriés, ainsi qu'aux intérêts français. Pour coordonner ces actions, la plate-forme « H24 », basée à Nanterre, assure une assistance permanente du réseau international de la DCI.
- **Coopération institutionnelle** : L'action du ministère de l'Intérieur ne se limite pas qu'au territoire national. Régulièrement, des décisions sont prises et des actions

menées au niveau européen ou international. La DCI a alors pour mission de suivre les négociations et d'identifier les grands enjeux de sécurité intérieure. Dans un cadre plus général, la DCI analyse les risques et menaces sécuritaires à l'international et formule des propositions au ministère de l'Intérieur. Enfin, c'est cette direction qui assure le suivi de l'activité des organisations de sécurité internationales : l'ONU, Interpol, Europol et de nombreuses autres avec des spécificités zonales.

- **Les partenariats** : La sécurité à l'international est aussi un enjeu diplomatique autant qu'économique. La DCI participe à la promotion des expertises et technologies françaises tant en matière de sécurité intérieure que de préventions des crises. Dans ce secteur concurrentiel, la direction analyse également ce qui se pratique à l'étranger. Elle peut donc faciliter les contacts des entreprises nationales, mais également apporter son aide afin que ces entreprises détachent du personnel dans d'autres pays dans de bonnes conditions de sécurité.
- **Sécurité diplomatique** : La sécurité des corps diplomatiques à l'étranger est assurée par des policiers et gendarmes, déployés dans d'autres pays pour cette mission particulière. Comme nous pouvons le voir, les responsabilités sont importantes et les missions nombreuses, d'autant plus que l'on parle de la gestion d'un réseau international. Pour s'en occuper, l'organisation actuelle de la DCI vous est présentée dans l'organigramme ci-dessus. Mais comment en vient-on à travailler dans cette direction hors du commun ? Et quel est l'avenir d'une telle direction dans un monde en changement constant ?



Sophie Hatt Directrice de la DCI

« La DCI est la plus demandée des directions. »

Qui de mieux pour parler de la direction de la coopération internationale que celle qui la dirige ? La rédaction a été reçue par Mme Hatt, Contrôleuse Générale.

► La DCI est-elle une vitrine de la coopération française à l'international ?

Le terme « coopération », très généraliste, ne permet pas de saisir pleinement l'étendue des missions de la direction. S'il est vrai que la compétence de la police française est reconnue dans le monde, nous ne pouvons résumer notre travail à en assurer la vitrine. Cela va bien au-delà. Un arrêté énumère nos missions, qui ont par ailleurs été élargies dès 2012.

On peut distinguer trois types de coopération : technique, opérationnelle et institutionnelle.

La coopération technique consiste en effet à exporter le savoir-faire français au profit de services de sécurité étrangers, pas seulement les forces de police.

La coopération opérationnelle consiste à s'appuyer sur un réseau de contacts avec des services étrangers qui travaillent sur nos intérêts.

Enfin, la coopération institutionnelle consiste à participer à des missions de conseils en gouvernance d'autres pays, mais aussi à concevoir et proposer des actions avec des organisations internationales : l'Union Européenne, bien sûr, mais aussi quantité d'autres comme Interpol, Europol, l'ONU, FrancoPol, ORAAS et bien d'autres encore.

► Parlons de la coopération technique. Concrètement, comment cela se passe-t-il ?

C'est le service de sécurité intérieure, ou SSI, qui se charge d'effectuer certaines formations avec du personnel de la DCI. Ces formations peuvent avoir lieu dans les pays concernés ou, à l'inverse, des agents de sécurité d'autres pays peuvent venir en France pour y recevoir la formation. Mais il arrive que les SSI aient besoin de personnels d'autres directions pour assurer

une formation. Illustrons avec un exemple : mettons qu'il faut assurer une formation en maintien de l'ordre dans un autre pays. Des CRS expérimentés seraient les plus qualifiés pour cette mission. La DCCRS serait alors sollicitée, et elle trouverait des volontaires. Notre direction se charge alors de leur donner les explications nécessaires à l'accomplissement de cette mission ponctuelle. Notons également que tout policier français envoyé à l'étranger se trouve placé sous la responsabilité de « l'attaché de sécurité intérieure », ou ASI. Il s'agit de l'agent de la DCI qui officie sur place.

► De combien de personnes se compose votre direction ?

La DCI compte 250 effectifs à Nanterre, auxquels s'ajoutent 300 effectifs à l'étranger. Parmi ces derniers, on compte 121 agents de droit local. Cette appellation désigne des interprètes, secrétaires ou conducteurs recrutés à l'étranger. Depuis sa création en 2010, la DCI est composée à 25% de gendarmes et 75% de policiers. Et comme les postes sont nomenclaturés, il faut un policier pour remplacer un poste tenu par un policier. Il en va de même pour les gendarmes. A ceci s'ajoutent 450 gardes de sécurité. Aussi connus sous leur ancien nom « gardes d'ambassade », ces postes sont composés de 200 policiers, qui sont comptabilisés à part. Bien que recrutés par la DCI, ils sont placés en position de détachement -donc gérés- par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

► Quelle est la situation des agents affectés en pays étrangers ?

Un ASI signe un contrat d'une durée de 2 ans, renouvelable deux fois, soit un total possible de 4 ans. Durant cette période, il perçoit une IRE, c'est-à-dire une indemnité de résidence à l'étranger, dont le montant et les modalités sont fixés par l'Union Européenne.

Cette indemnité prend en compte le grade et la situation de famille. C'est un cycle de travail hebdomadaire qui s'applique.

Néanmoins, ce cycle s'adapte au pays dans lequel l'agent travaille. Dans certains pays, les jours de repos ne sont pas les mêmes qu'en France. Cet exemple de cycle horaire illustre la nécessité pour un ASI de s'adapter à son environnement afin d'être efficace.

A la fin d'un contrat et avant de pouvoir postuler pour un autre, l'agent doit obligatoirement travailler 2 ans en métropole.

➤ Quelle est l'étendue du réseau d'agents de la DCI à l'étranger ?

Les agents sont répartis dans 74 pays mais ont compétence sur 150 pays. Cela signifie concrètement qu'une présence permanente n'est pas requise partout.

La contrepartie, c'est que certaines zones de compétence sont vastes, et concernent parfois plusieurs pays.

« Partir vivre à l'étranger peut s'avérer plus éprouvant que ce qui avait été imaginé ou anticipé. »

➤ Le stage de préparation à l'expatriation est-il nécessaire ?

La DCI doit pouvoir compter sur des agents efficaces et disponibles. Or, partir vivre à l'étranger peut s'avérer plus éprouvant que ce qui avait été imaginé ou anticipé.

Cela nécessite des capacités d'adaptation pour l'agent, mais aussi possiblement pour la famille qui l'accompagne. Il est possible d'anticiper les tensions propres à une expatriation, c'est pourquoi nous prenons les devants dès que des personnes postulent pour le vivier.

➤ Est-ce que vous recrutez ?

La DCI est la direction la plus sollicitée, tous grades confondus. Sur le dernier vivier de gardes de sécurité par exemple, ouvert en 2017, 600 postulants se sont présentés pour 70 places. Un vivier est valable 15 ans. Il n'est donc pas prévu d'ouvrir de vivier prochainement.

➤ Quel est l'avenir la DCI ?

J'ai pris mes fonctions le 6 mars 2017. Je me suis rapidement rendu compte que la direction n'avait pas

➤ Comment se passe le recrutement à la DCI ?

Que ce soit pour travailler à la centrale ou à l'étranger, les profils recherchés font l'objet d'explications détaillées. Avant la CAP se tient un entretien avec un jury interne à la DCI ainsi que le service spécialisé concerné. A cela s'ajoute un entretien avec interprète, en anglais, allemand, portugais, italien ou arabe. La maîtrise d'une langue étrangère est indispensable. Bien entendu, l'expérience l'est tout autant. Par exemple, sur un poste d'officier de liaison spécialisé dans le terrorisme, une expérience dans l'anti-terrorisme est exigée... Cependant, il n'y a pas de profil idéal, car tout dépend du poste, qui peut être aussi varié que les missions qu'il comprend. La DCI comporte aussi un vivier de candidats. Quand nous ouvrons un vivier, nous précisons le nombre de places disponibles et les fonctionnaires peuvent postuler. Ils passent devant un jury et suivent plusieurs stages. Tout d'abord, un stage de préparation à l'expatriation, qui dure 15 jours. Suit un stage au ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. Les personnes retenues font l'objet d'un télégramme, en toute transparence. Notre direction peut ensuite puiser dans ce vivier en fonction des besoins opérationnels.

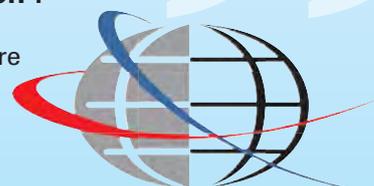
connu de changement depuis 7 ans. Le Président de la République, alors fraîchement élu, a replacé l'Europe au centre des relations internationales.

Cela coïncide avec la réflexion à porter sur la DCI. Nos méthodes sont-elles efficaces ? Quelles sont nos conditions de travail ? Quelle est la charge de travail qui pèse sur chacun ?

Avec l'appui de l'IGPN et de l'IGGN, nous effectuons un diagnostic qui s'oriente vers des propositions concrètes pour faire évoluer le fonctionnement de la DCI. Ces propositions devront passer devant un comité technique, le CTP. Donc, suivant ce calendrier, toute évolution qui serait décidée devrait être applicable à minima début 2019.

➤ Pour finir, une question traditionnelle dans cette rubrique : quelle est la signification du logo de la direction ?

Le planisphère illustre la compétence géographique de la DCI. ■



Direction de la coopération internationale

La sécurité des français est-elle négociable ?



Chaque gouvernement qui se succède cherche à remplacer les CRS sur les plages par des secouristes privés. Mais les CRS ne sont pas que des secouristes...

Chaque année, de manière récurrente, est remis sur le tapis l'emploi des nageurs-sauveteurs (NS) CRS sur le littoral français. Plusieurs volontés, parfois antagonistes, se font jour sur ce sujet, entre une hiérarchie qui veut conserver les NS au sein de l'unité, permettant ainsi une plus grande capacité opérationnelle ; des NS qui souhaitent, à juste titre, exercer la spécialité pour laquelle ils s'entraînent toute l'année ; des élus, appréciant à sa juste valeur l'atypique compétence secourisme/police de nos maîtres-nageurs. Pour l'UNSA Police, chaque position peut s'entendre et se comprendre. Cependant, il est une évidence, liée à notre cœur de métier, qui se doit de transcender toute forme de positionnement : la sécurité des français.



➤ Les français en vacances en 2017

Selon le baromètre Opodo/Raffour, en 2017, le taux de départ en vacances global des français a atteint 64,2 %, soit 41.790.088 personnes. Un record.

Sur ces 41.790.088 personnes, 65% des vacanciers ont choisi la plage pour passer leurs congés, en profitant des côtes hexagonales, soit 27.163.557...

Plus de 27 millions de français, touristes de l'intérieur, ont donc fréquenté nos plages en 2017.

Ce chiffre ne prend pas en compte deux éléments, faute de précisions :

- En 2017, 89 millions de touristes étrangers ont visité la France, combien sur le littoral ?
- Le nombre de français vivant dans les départements côtiers et allant à la plage près de chez eux. Gageons que nous pouvons ajouter quelques millions de baigneurs...

Cette forte concentration humaine représente un moteur économique précieux. Le tourisme est un secteur d'importance pour la France. Mais qui dit argent dit criminalité et délinquance.



➤ La délinquance visant les touristes

La petite délinquance visant les touristes, véritable fléau perpétré par des bandes organisées, pullule sur Paris tout au long de l'année. Exception faite des mois de juillet et août, où la délinquance « parisienne » baisse tous les ans de façon très sensible. Pour cause...

Au même titre que ce qui se passe dans la nature, les meutes de prédateurs suivent les déplacements de

leurs proies, et tout ce petit monde se retrouve sur notre littoral. Business is business...

Mais si la délinquance augmente, la mauvaise réputation qui en découle poussera les touristes à se reporter sur d'autres destinations. Maintenir une présence policière sur les plages n'est donc pas qu'un coût... C'est aussi un investissement visant à sécuriser un secteur économique.

➤ Le risque terroriste

Comment, bien sûr, ne pas évoquer le risque terroriste ? Quoi de plus tentant, du Bataclan à la promenade des anglais, que de commettre un attentat contre des personnes innocentes, regroupées en nombre sur des espaces réduits ? Si Paris est une cible privilégiée, la période récente a démontré que les attentats pouvaient survenir partout.



Secourisme et actions policières

En 2017, l'activité des NS est la suivante :

- Sauvetage et accidents graves : **4 956**
- Actes de secourismes et aides : **56 715**
- Actes relevant du judiciaire : **4 487**

Ces chiffres sont importants dans notre analyse. Ils démontrent que le secours aux personnes est l'activité principale des CRS affectés sur le littoral pendant la saison estivale.

Mais ces chiffres démontrent également que leur rôle ne se limite pas uniquement à du secours. Si les NS étaient remplacés par des secouristes civils, au minimum 4.500 actes relevant du judiciaire ne seraient pas traités dans l'instant. Ces statistiques sont à considérer a minima, étant donné que l'aspect dissuasif engendré par la présence de policiers, couramment appelé « prévention », ne peut en aucun cas être quantifié.

Et c'est donc fort de ces éléments : important déplacement de population, des actes de secourisme par dizaines de milliers, le sauvetage de milliers de personnes en détresse, près de 4.500 actes relevant du judiciaire, une délinquance en augmentation constante et un risque terroriste permanent, que certains s'interrogent sur la pertinence de la présence des NS CRS sur nos plages ?



Pour l'UNSA Police, la question ne se pose pas et la sécurité des français est la seule priorité. A ce titre, la présence sur nos littoraux de nos NS CRS, armés et entraînés, ne se discute pas, ne se négocie pas. ■

Cyril Lambert

Délégué national CRS MNS-NS



Mobilisation totale des policiers d'Île-de-France

lors des rassemblements des gilets jaunes à Paris

Ras le bol général et exaspération légitime



Depuis le début de la contestation des « gilets jaunes », les services de la DOPC ont connu une mobilisation sans précédent. Jugez-en vous-même à travers les témoignages de nos collègues :

Les compagnies de circulation disposent d'un régime cyclique en 4/2.

Depuis plus de 2 mois maintenant, une compagnie, soit une moyenne de 120 collègues, est systématiquement rappelée chaque samedi en renfort des deux compagnies déployées. Les jonctions des compagnies ont été massivement supprimées entraînant des annulations de titres de transport, des suppressions d'obligations privées et événements familiaux surtout en cette période de fêtes de fin d'année. A cela s'ajoutait trop souvent un surdimensionnement des dispositifs opérationnels, pour exemple, sur une journée, quelques 40 collègues n'ont servi à rien sur le terrain.

A la circulation, le dispositif des gilets jaunes se transforme régulièrement et rapidement en maintien de l'ordre, conduisant les policiers de ce service, non formés et équipés en maintien de l'ordre, à se mettre à l'abri dans les commissariats.

Depuis l'acte 1, certains collègues ont été rappelés tous les samedis. A cela s'ajoute un manque criant de moyens radio et de matériel de maintien de l'ordre, par exemple 300 casques pour 550 collègues. Trop de rappels, de décalages et de jonctions supprimées, les collègues sont en souffrance. Cette situation est source importante de risques psychosociaux.

Au sein de la Sous-Direction Régionale de la Circulation et Sécurité Routière, beaucoup de collègues en régime hebdomadaire ont été détournés de leur mission initiale et rappelés pour renforcer la circulation le samedi. Pour exemple, les OPJ de l'unité de traitement des délits routiers de la DOPC qui travaillent en 5/2 et toutes les unités de soutien elles aussi en 5/2 sont systématiquement rappelés.

C'est également le cas des BOERS qui ont pour mission de contrôler la réglementation des taxis. Ces rappels intempestifs ont donc provoqué l'explosion du nombre d'heures supplémentaires. Fort heureusement et sur intervention de l'UNSA POLICE, ils ont été crédités comme tels et non en report de repos, ce qui indemnise au mieux nos collègues en termes de restitutions d'heures sur GEOPOL (200%).

Les CSI, CI et GIP sont constamment rappelés sur RL/RC avec des prévisions de prises de service normal à 6h00 le matin et des fins de services vers 21h00, sans aucune compensation horaire et financière. En DOPC, pour la DSPAP SDSS et en guise de repas sur double vacation, seulement un sachet avec un jus de fruit, 2 barres de céréales et un fruit sont distribués. Les collègues qui depuis maintenant près de 2 mois n'ont plus eu un seul week-end en famille, souffrent d'un terrible manque de considération.

Concernant le matériel, le parc automobile est particulièrement vétuste, certains véhicules sont en attente de réforme, l'intégrité physique des collègues est menacée. On promet pourtant depuis 2 ans de nouveaux véhicules qui n'arrivent jamais. Le matériel de maintien de l'ordre est incomplet, vieillissant et même détérioré pour certains effets. Les demandes de renouvellement sont pourtant très régulièrement effectuées par voies de rapports.

On comptabilise de nombreux blessés, surtout dans les CI, GIP, CSI. Leurs images ont parfois été diffusées sur les réseaux sociaux. Ces situations inacceptables laissent nos collègues bien souvent livrés à eux même, beaucoup ne souhaitent plus retourner sur les services d'ordre, d'autant qu'ils sont également confrontés au peu de reconnaissance de la haute hiérarchie.

Les BIVP et les GIP sont également lourdement mis à contribution avec des rappels de compagnie, des décalages, des vacances de plus de 11 heures et un manque de moyens avéré. Résultat, plusieurs collègues blessés en CI dont un collègue gravement blessé à l'œil après l'explosion d'une bombe artisanale ou encore un collègue de CI lynché sous l'arc de triomphe. Cette dernière scène a été largement médiatisée sur BFM le 1^{er} décembre 2018.



De plus, les compagnies d'intervention manquent de véhicules et les TC mis à leur disposition ne disposent plus d'une fermeture centralisée fonctionnelle des portes. Résultat, un pistolet mitrailleur HK G36 et deux chargeurs ont été dérobés après que des assaillants aient ouvert les portes de l'un des cars des CI, après avoir tenté de les incendier avec nos collègues à l'intérieur des véhicules. Les collègues des CI ne disposent que d'une tenue MO. Lorsque celle-ci est dégradée notamment par les jets de peinture, ils sont dans l'obligation de se prêter les effets vestimentaires, un comble...

A cela viennent se greffer les erreurs d'appréciation de la PP lors de la conception des services en termes de rappels. Les dispositifs ont été clairement sous-dimensionnés sur le ressort de la PP et mal coordonnés de manière générale le 1^{er} et le 8 décembre derniers. Les collègues ont subi de véritables violences urbaines

avec les dégradations causées à l'Arc de Triomphe et des mises en danger par des manques de renforts sur les opérations de MO. Si les rassemblements se poursuivent, il est indispensable que la PP calibre au plus juste ces services et ses besoins, afin que nos collègues ne soient plus rappelés inutilement et que ceux-ci bénéficient de compensations le reste de la semaine par un pourcentage d'absences augmenté.

Enfin, le service des barrières de la DOPC a également dû gérer une surcharge de travail, chose inhabituelle pour une unité composée de 40 collègues qui n'a pas l'habitude d'être employée de la sorte hormis pour le 14 juillet et l'arrivée du tour de France chaque année. En décembre, la DRPJ a décidé d'apporter son aide à la DSPAP dans la gestion de crise des gilets jaunes.

Elle a donc, sur les permanences de Week end, commencé à prendre les affaires de droit commun des SAIP afin qu'ils gardent leur capacité de geôle pour les gilets jaunes. Ce qui semblait être du provisoire, pour laisser le temps à la DSPAP de s'organiser et parce qu'en décembre le nombre de GAV a été très important, s'est poursuivi malgré la décrue des interpellations et des GAV. Aujourd'hui, la DRPJ fait face à une situation ubuesque, la 2^{ème} DPJ continue à prendre des affaires de SAIP les Week ends en plus des affaires traditionnelles du service alors que les capacités de la DSPAP et du 2^{ème} district en particulier sont loin d'être pleinement altérées. Sous prétexte de "solidarité", les collègues sont contraints de faire n'importe quoi et rien n'indique que cela émeuve qui que ce soit. Les collègues aimeraient connaître leur avenir dans ce conflit qui risque de durer...

Les effectifs de la BRF ont été partiellement épargnés par rapport aux autres unités. Ils ont été, comme pour toute la DSPAP rappelés à partir du 07 décembre, cela concernait les USIM, les UAR et le judiciaire qui sont habituellement de repos le samedi. Les autres brigades fonctionnaient à 100%. Les missions de la CSG n'ont pas changé outre mesure, les USIM et UAR filtraient dans les gares de Bercy, Nation, Chatelet et la Défense tout individu porteur d'objet signalé.

➤ Conclusion

D'une manière générale, à partir du 3^{ème} samedi de mobilisation, les collègues ont pris le pli et ont joué le jeu. On peut affirmer que les collègues ressentaient beaucoup de sympathie pour les gilets jaunes au début du mouvement car ils estimaient leurs revendications légitimes. Aujourd'hui, en raison des rappels devenus systématiques et de la fatigue accumulée, l'hostilité au mouvement prend le pas, l'impact sur les vies personnelles et familiales génère une tension grandissante. Le matériel déployé s'est avéré vétuste et insuffisant, on dénombre de nombreux blessés dans les rangs des forces de l'ordre. Le management s'est montré défaillant à certains égards, notamment concernant le dimensionnement des dispositifs et la gestion du maintien de l'ordre. Certaines unités sont restées exposées et agressées sans bénéficier des renforts nécessaires en temps réel. A présent, les volontaires sont de moins en moins nombreux chaque samedi et la lassitude s'installe.



Témoignage d'un collègue :

Bonjour Loïc*, tu es collègue à Paris en DSPAP, quel est l'impact du mouvement « gilets jaunes » sur ton quotidien ?

Depuis le début du mouvement des gilets jaunes j'ai été présent tous les samedis dont deux sur lesquels j'ai été rappelé sur des congés non prévisionnels. Je suis en tant que Policier convaincu de défendre la République face à des personnes souhaitant nuire à cette dernière. Bien souvent incompris du public, ce n'est pas chose facile que de protéger la République quand une partie du pays souhaite la voir tomber.

En qualité de citoyen, je comprends les revendications de ces personnes mais je ne comprends pas leur manière de faire. Continuer de manifester à Paris c'est encourager les casseurs. Souhaiter un RIC, sur le fond c'est bien mais comment débattre de sujets qu'une majorité de Français ne maîtrise pas ?

Nous arrivons au 10^{ème} acte des gilets jaunes, je ressens une fatigue inhabituelle. Chaque samedi nous travaillons environ 13 heures, à cela il faut rajouter nos cycles de travail normaux. Mon compteur d'heures supplémentaires est passé de 50 heures à 87 heures en quelques samedis.... A cela il faut ajouter la fatigue psychologique, il ne suffit pas de rentrer chez soi pour tout oublier car une fois à la maison il faut se heurter à toutes les publications Facebook décriant la Police Nationale, accusant cette dernière de tous les crimes possibles. Il faut également répondre à toutes les questions de nos amis lors de soirées ou bien simplement ne

pas mener un débat de famille que l'on sait déjà inutile quand celle-ci est pro-gilets jaunes...

Être Policier, c'est au fond être tout le temps confronté aux gilets jaunes, peu importe l'endroit où l'heure ! ■



*Prénom de substitution

« Le guide pratique » de l'action sociale

Un outil d'information interactif et vivant !

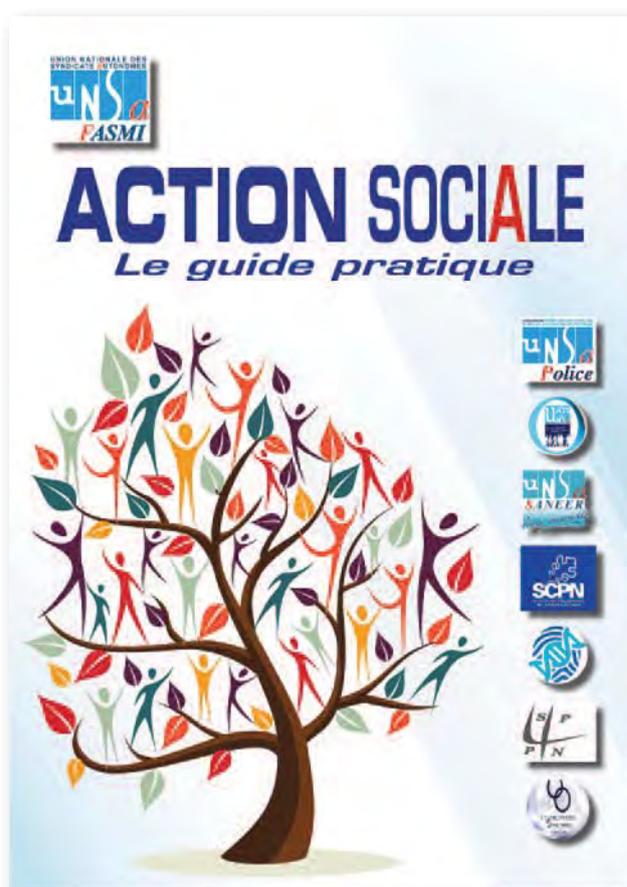
Chers collègues,

Nous avons mis en ligne au mois de novembre dernier, notre revendicatif consacré à l'action sociale. Celui-ci n'avait pas seulement vocation à exister jusqu'au terme des élections professionnelles, nous avons eu pour ambition de créer un outil d'information interactif et vivant, un « guide pratique » de l'action sociale qui doit être régulièrement mis à jour et évolutif.

Le guide pratique, socle de notre programme revendicatif, a pour vocation d'être une source de renseignement et d'information accessible à tous les agents de tous les périmètres, y compris celles et ceux qui n'ont pas forcément accès à la plateforme Intranet du Ministère de l'Intérieur.

Le guide présente l'action sociale ministérielle et interministérielle telle qu'elle est administrée (les prestataires) et telle qu'elle est développée (les prestations). L'outil internet se présente donc sous la forme d'un livret de 45 pages dévoilant les acteurs et les thématiques, il est complété par des annexes actives spécifiques à chaque chapitre ainsi que des liens utiles. Du sommaire en page 4, vous pouvez vous rendre directement vers le sujet qui vous intéresse par un simple clic, comme vous pouvez à tout moment revenir au sommaire en utilisant la flèche bleue en haut de chaque page.

**RDV sur le site
UNSA Police,
rubrique DOSSIER,
puis GUIDE SOCIAL**



N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et suggestions concernant le « guide pratique », elles doivent nous permettre d'améliorer cet outil d'information et de communication au bénéfice de l'ensemble des personnels du Ministère de l'Intérieur.

Nous demeurons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Amitiés syndicales,

Bernard LAYES

Délégué Responsable du Social



ENTRE COLLÈGUES

Toujours plus haut !



Stéphane Diaz

Toujours plus haut !

Gardien de la paix à la CRS autoroutière Aquitaine, Stéphane mène également une vie sportive très riche et cumule les titres dans son sport de prédilection, le saut à la perche.

• Hep, papiers !

Je m'appelle Stéphane Diaz. J'ai 40 ans, je suis gardien de la paix. Après mon école de police d'où je suis sorti 4^e national, j'ai choisi la CRS 2 de Vaucresson, pour y faire du maintien de l'ordre. Cinq ans après j'ai été muté à la CRS 14 et six ans plus tard je suis arrivé à la CRS autoroutière Aquitaine.

En parallèle de cette vie professionnelle, je mène également une carrière sportive de saut à la perche.

• Quel est ton palmarès sportif ?

J'ai commencé le saut à la perche relativement tard, à quatorze ans. Tout s'est très vite mis en place, j'ai « pigé le truc » assez rapidement, jusqu'à me qualifier aux championnats de France jeunes dès ma 1^{ère} année. J'ai ensuite enchaîné des podiums et des titres dans les catégories jeunes et une sélection en équipe de France jeune.

En Senior, j'ai porté mon record à 5,55m (29^e mondial, 13^e européen et 3^e français), devenant recordman du Limousin et glanant des matchs en équipe de France.

En 2006, je suis devenu champion d'Europe police. De 2007 à 2009, champion de France. J'ai enchaîné avec de multiples podiums et places de finalistes aux championnats de France.

En 2014, j'ai conquis le titre de champion du monde dans la catégorie des plus de 35 ans. En 2018, j'ai également décroché le titre de champion d'Europe des plus de 35 ans.

• D'où te vient ta passion du saut à la perche ?

Je n'étais pas passionné de ce sport avant de l'essayer, mais dès la première fois j'en suis tombé amoureux ! J'attendais un ami pour faire du foot, et Georges Martin, qui est également le coach de Quinon, Vigneron, Mesnil... m'a demandé pourquoi je restais à ne rien faire dans des tribunes alors que ce sport m'attendait. Depuis ce jour, Georges Martin est mon coach, et je n'ai plus jamais décroché de ce sport.

• Combien de temps t'entraînes-tu par semaine ?

Je m'entraîne six fois par semaine à raison de deux heures par jour en moyenne. Plus jeune, le temps d'entraînement était doublé.

• Comment fais-tu pour concilier vie privée, vie sportive et professionnelle ?

J'ai une vie hyper active, dans laquelle tout est rythmé ! Dans un premier temps, il était facile de concilier le tout, puisque j'étais détaché en tiers temps puis en plein temps après mes sélections en équipe de France. Je ne remercierai jamais assez l'administration pour cela ! Mais par la suite, les choses ont changé.

Travaillant de matin ou d'après-midi, j'alterne mes entraînements en fonction. Les jours de repos je m'entraîne avec mon groupe. Mes deux enfants et mon épouse font autant de sport que moi, nous nous rejoignons donc sur ce point. Entre les trajets, les entraînements et les compétitions, il n'y a pas beaucoup de place pour autre chose, mais notre plaisir est bien là. Notre vie en général est basée sur le sport, sur et en dehors des pistes. Nous y trouvons un équilibre général. Mes enfants ont tous deux sauté une classe et cette épanouissement vient, j'en suis sûr, du sport.

• Quels sont tes projets d'avenir ?

L'avenir est tout tracé ! J'ai des records de France, d'Europe et du monde à aller chercher dans les catégories vétérans. Cette année je fête mes 40 ans et un certain Jean Galfione détient le record à 4m92, ce qui est à ma portée je l'espère !

J'ai participé à l'émission Ninja warrior l'an dernier et Kho Lanta serait peut-être en vue.

• La pratique de ton sport est-elle un avantage pour un policier ?

Au niveau professionnel, le saut à la perche est un vrai plus sur la voie publique. Les collègues savent qu'ils peuvent compter sur moi grâce à ma condition physique.

De plus, ce sport développe une apparence athlétique qui apporte une grande crédibilité.

• Un conseil pour ceux qui voudraient commencer le saut à la perche ?

L'école de saut à la perche française a été de tous temps très forte ! Si vous cherchez à vous dépasser, à développer vos compétences physiques et que vous aimez relever des challenges, venez essayer ! Aucune qualité n'est requise si ce n'est l'envie et la motivation. Sensations garanties !

Les retraités en soutien

Avec un nouveau président à sa tête, l'UNRP soutient plus que jamais les actifs.



L'ancien président de notre association ayant démissionné brutalement en juin dernier, c'est avec un réel plaisir que je me présente aux adhérents de l'UNSA Police, bien que je ne sois pas un inconnu pour certains d'entre eux.

Je m'appelle Philippe Mouë, j'ai 63 ans, en retraite depuis 2010 avec le grade de brigadier-major honoraire. J'ai passé toute ma carrière active dans le département des Yvelines, en première affectation à la CSP des Mureaux où nous avons beaucoup de travail mais dans des conditions encore correctes par rapport à nos collègues actuels. Ensuite, j'ai été affecté à la DDSP des Yvelines, à Viroflay, pour mettre en place le service des relations humaines qui prenait en charge toutes les relations sociales avec le personnel policier urbain du département.

Les dix dernières années de ma carrière, j'ai été mis à disposition de la Mutuelle Générale de la Police, région SGAP de Versailles, où j'occupais le poste de président MGP Ile-de-France.

Au passage à la retraite, j'ai immédiatement adhéré à l'UNRP, section Ile-de-France, où j'ai accédé rapidement au poste de président. En 2013, à l'assemblée générale nationale de Berck, j'ai été élu vice-président national jusqu'en juin dernier. Après réflexion, j'ai accepté la présidence de notre grande association, qui fête ses 60 ans cette année, afin d'en assurer la continuité dans la sérénité de sa tradition légendaire.

L'UNRP, forte de ses 13.000 adhérents environ et de ses 87 sections sur tout le territoire, est chargée de défendre les intérêts de nos collègues en retraite, auprès du ministère de l'Intérieur et des différents organismes gravitant autour des sphères policières ou sociales.

Nous pouvons renseigner, orienter, aider, mettre à disposition de nos adhérents un centre de vacances à Cavalaire avec des tarifs de location attractifs toute l'année.

Nous publions un magazine trimestriel et des propositions de loisirs dans toute la France. Le plus impor-

tant pour nos adhérents est qu'ils ne se sentent pas isolés à l'heure de la retraite et qu'ils puissent retrouver, dans nos valeurs, une convivialité et un soutien dans les moments difficiles.

Nous avons pour partenaires l'UNSA Police bien évidemment, l'ANAS, Orphéopolis, l'association des anciens combattants et résistants du Ministère de l'Intérieur, Intériale, la MGP, la BFM et la GMF.

Nous sommes partie prenante dans le pôle des retraités de la fonction publique avec l'union nationale des personnels et des retraités de la gendarmerie, l'ANR (ex la Poste et France télécom), la fédération générale des retraités de la fonction publique et la fédération nationale des officiers marinières. Ce pôle nous permet de nous faire entendre auprès des responsables de ministères ou d'organismes importants.

L'UNRP ayant été fondée en 1958 par d'anciens syndicalistes de la police, nous avons gardé des liens étroits avec l'UNSA Police. Nous comptons beaucoup sur chaque délégué pour faire connaître l'UNRP aux collègues actifs afin qu'ils nous rejoignent lorsqu'ils auront l'âge de partir à la retraite.

En ce début d'année 2019 et dans le cadre de ce nouveau mandat qui commence, vous pouvez être assurés de tout notre soutien.



Philippe Mouë
Président national UNRP



UNION NATIONALE DES RETRAITES DE LA POLICE

42-52, rue de l'Aqueduc - 75010 PARIS

☎ 01.53.35.87.40 📠 01.53.35.87.49

Site : unrp.com

📧 contact@unrp.com

BULLETIN de PRÉ-ADHÉSION

Et d'abonnement à la revue « Retraités Police »
À retourner à l'adresse ci-dessus.

Situation de Famille : Marié(e) - Célibataire - Divorcé(e) - Veuf(ve)
 Autre

NOM :

NOM de Jeune Fille :

Prénoms : **Date de Naissance :**

..... **Lieu de Naissance :**

Adresse :

.....

Code Postal : **Ville :**

☎ : 📞 :

E-mail :

Dernière Ville d'Affectation :

Service :

Grade : **Date de Retraite :**

Je prends note que dès réception de cette demande de PRÉ-ADHÉSION il me sera adressé un bulletin d'adhésion de la section la plus proche de mon domicile, dans lequel d'autres renseignements me seront demandés et dont le montant de la cotisation annuelle me sera communiqué.

Fait à le

Signature

En vertu de l'article 26 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers vous avez le droit de vous opposer à la communication de ces renseignements. Vous pouvez le faire auprès du siège de l'U.N.R.P. 42/52 rue de l'aqueduc 75010 PARIS.

Bulletin d'adhésion



Je soussigné(e)

Demande mon adhésion à **UNSA POLICE - 25, rue des Tanneries - 75013 PARIS**
Tél. 01 43 40 64 27 - Fax : 01 71 18 88 90 - Mail : police@unsa.org

Je règle ma cotisation de : €

- Par chèque n°
- Par prélèvement bancaire trimestriel
(complétez l'autorisation de prélèvement)

Montant des cotisations annuelles en Euros

Major de police	82€	Gardien stagiaire	41€
Brigadier chef de police	82€	Elève gardien de la paix	22€
Brigadier de police	82€	Adjoint de sécurité	22€
Gardien de la paix	82€	Cadet de la République	12€

Matricule

DATE

SIGNATURE

Nom :

Prénoms :

Nom de jeune fille :

Situation familiale : Nombre d'enfants :

Adresse personnelle :

Tél. personnel : Tél. portable :

Mail : Date / lieu de naissance : Dpt :

Je souhaite recevoir les informations syndicales par : mail et/ou téléphone

Je ne souhaite pas être informé(e)

Date d'entrée dans l'administration :

Date de titularisation :

Grade actuel : depuis le :

Direction : Service :

Bde : N° Section :

Adresse complète du service :

Spécialités :

Service d'investigation : OUI NON OPJ : OUI NON

Nom du délégué : SECTEUR :

Avis : CODE SECTION :

Conformément à la loi informatique et libertés du 06.01.1978, je dispose d'un droit d'accès et de rectification pour toutes les informations me concernant sur le fichier UNSA Police en m'adressant à son siège. Bulletin d'adhésion conforme à la législation SEPA.

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Paiement Récurrent

Référence unique de Mandat

Identité du payeur, Titulaire du compte

Mme Mr NOM PRÉNOM

Adresse

Code Postal

Coordonnées Bancaires - Désignation du compte à débiter

BIC

IBAN

Désignation du Créancier

UNSA POLICE
25, rue des Tanneries - 75013 PARIS

Identifiant Créancier SEPA

FR36ZZZ635973

En signant ce formulaire de Mandat de prélèvement SEPA, vous autorisez - l'**UNSA POLICE** - à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de l'**UNSA POLICE**. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passé avec elle. Toute demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte.

NB : Vos droits concernant le présent Mandat Prélèvement SEPA sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

Signé à le ____/____/____

Signature

N'oubliez pas de signer et de joindre un RIB comportant les mentions BIC-IBAN.



GRILLE DES SALAIRES CEA 2019

- mise à jour 01/01/2019
- indemnité de résidence de 0 à 3%

Attention : Les traitements ci-dessous sont indicatifs. Votre traitement sera fonction du montant de votre prime compensatrice de hausse de la CSG

Echelon	Ind. brut	durée	INDICE (majoré)	indice pension majoré	Traitement mensuel net (selon affectation et indemnité de résidence)										Traitements bruts		Primes, indemnités	
					Province 3%	Province 2%	Province 0%	Paris, Versailles, Serv. Civ. Corse, CIS aut. IDF 3%	Versailles, 1%	CRS 3%	IDF	CRS 3%	CRS 1%	CRS 0%	Traitement brut annuel	Traitement brut mensuel	I.S.F. 25/100%	Allocation de retraite
Gardiens de la paix																		
Elève	335	1	317	361	1 314,35	1 301,65	1 339,73	1 314,35	1 339,73	1 339,73	1 314,35	1 339,73	1 314,35	1 301,65	1 782,52	1 485,46	207,96	
Stagiaire	335	1	317	406	1 755,32	1 741,88	1 913,38	1 886,50	1 964,66	1 833,47	1 806,58	1 833,47	1 806,58	1 793,16	1 782,52	1 485,46	415,93	259,58
Echelon 1	356	2	339	434	1 858,40	1 844,16	2 018,99	1 990,25	2 070,25	1 938,42	1 909,68	1 938,42	1 909,68	1 895,30	1 906,72	1 588,56	444,80	259,58
Echelon 2	360	2	340	435	1 863,36	1 849,10	2 024,62	1 995,78	2 075,89	1 943,46	1 914,63	1 943,46	1 914,63	1 900,21	1 911,88	1 593,24	446,11	259,58
Echelon 3	365	2	343	439	1 877,31	1 863,06	2 039,37	2 010,30	2 090,65	1 957,67	1 928,60	1 957,67	1 928,60	1 914,05	1 928,76	1 607,30	450,04	259,58
Echelon 4	369	2	358	458	1 947,94	1 933,61	2 111,73	2 081,38	2 163,02	2 029,45	1 999,10	2 029,45	1 999,10	1 983,92	2 013,08	1 677,59	469,73	259,58
Echelon 5	390	2,5	377	483	2 037,36	2 022,27	2 202,25	2 170,30	2 253,54	2 119,69	2 087,73	2 119,69	2 087,73	2 071,74	2 119,56	1 766,63	494,66	259,58
Echelon 6	422	2,5	386	494	2 080,24	2 064,79	2 245,53	2 212,80	2 296,80	2 162,96	2 130,23	2 162,96	2 130,23	2 113,87	2 170,50	1 808,80	506,46	259,58
Echelon 7	435	2,5	395	506	2 122,40	2 106,58	2 288,05	2 254,55	2 339,31	2 205,49	2 171,99	2 205,49	2 171,99	2 155,26	2 221,64	1 850,97	518,27	259,58
Echelon 8	443	3	407	521	2 179,35	2 163,04	2 345,51	2 311,01	2 396,77	2 262,95	2 228,44	2 262,95	2 228,44	2 211,48	2 288,62	1 907,21	534,02	259,58
Echelon 9	458	3	417	534	2 226,63	2 209,92	2 393,24	2 357,88	2 444,51	2 310,67	2 275,31	2 310,67	2 275,31	2 258,36	2 344,84	1 954,07	547,14	259,58
Echelon 10	475	3	432	553	2 297,77	2 280,46	2 465,01	2 428,39	2 516,29	2 382,46	2 346,20	2 382,46	2 346,20	2 328,90	2 429,32	2 024,36	566,82	259,58
Echelon 11	498	3,5	446	571	2 363,89	2 346,03	2 531,75	2 493,93	2 583,01	2 449,16	2 412,33	2 449,16	2 412,33	2 394,46	2 507,92	2 089,96	585,19	259,58
Echelon 12	514	-	469	600	2 473,02	2 454,24	2 641,86	2 602,08	2 693,13	2 559,28	2 521,45	2 559,28	2 521,45	2 502,68	2 637,28	2 197,74	615,37	259,58
Brigadier																		
Echelon 1	443	2	395	506	2 122,40	2 106,58	2 288,05	2 254,55	2 339,31	2 205,49	2 171,99	2 205,49	2 171,99	2 155,26	2 221,64	1 850,97	518,27	259,58
Echelon 2	465	2,5	413	529	2 240,60	2 224,37	2 373,96	2 338,94	2 425,23	2 291,38	2 256,38	2 291,38	2 256,38	2 239,41	2 323,84	1 935,32	541,89	259,58
Echelon 3	488	3	425	544	2 298,69	2 282,46	2 436,05	2 399,58	2 482,89	2 349,04	2 313,10	2 349,04	2 313,10	2 296,08	2 389,72	1 991,56	557,64	259,58
Echelon 4	511	3	443	567	2 385,32	2 369,09	2 517,56	2 480,00	2 568,83	2 434,99	2 398,27	2 434,99	2 398,27	2 380,53	2 491,80	2 075,90	581,25	259,58
Echelon 5	539	3	462	591	2 476,87	2 459,86	2 612,37	2 574,00	2 662,23	2 528,84	2 488,30	2 528,84	2 488,30	2 469,81	2 579,28	2 164,94	606,18	259,58
Echelon 6	562	3	477	611	2 548,68	2 530,47	2 679,66	2 639,23	2 730,93	2 597,12	2 558,91	2 597,12	2 558,91	2 539,81	2 682,76	2 235,23	625,86	259,58
Echelon 7	582	-	492	630	2 621,02	2 581,62	2 751,91	2 709,73	2 802,72	2 669,45	2 630,04	2 669,45	2 630,04	2 610,34	2 766,62	2 305,52	645,55	259,58
Bier/Chef																		
Echelon 1	547	2	468	599	2 505,58	2 468,10	2 636,90	2 597,21	2 688,17	2 554,32	2 516,52	2 554,32	2 516,52	2 497,79	2 631,60	2 193,05	614,05	259,58
Echelon 2	562	2,5	477	611	2 548,68	2 510,47	2 679,66	2 639,23	2 730,93	2 597,12	2 558,91	2 597,12	2 558,91	2 539,81	2 682,76	2 235,23	625,86	259,58
Echelon 3	582	3	492	630	2 621,02	2 581,62	2 751,91	2 709,73	2 802,72	2 669,45	2 630,04	2 669,45	2 630,04	2 610,34	2 766,62	2 305,52	645,55	259,58
Echelon 4	592	3	502	643	2 668,86	2 628,65	2 798,92	2 756,35	2 850,19	2 717,30	2 677,08	2 717,30	2 677,08	2 656,99	2 822,85	2 352,38	658,67	259,58
Echelon 5	610	3	514	658	2 726,85	2 685,68	2 865,11	2 821,89	2 907,73	2 775,30	2 734,12	2 775,30	2 734,12	2 713,54	2 890,32	2 408,61	674,41	259,58
Echelon 6	627	-	534	684	2 822,56	2 779,78	2 958,40	2 915,41	3 002,67	2 870,98	2 828,21	2 870,98	2 828,21	2 806,84	3 002,76	2 502,33	700,65	259,58
Major																		
Echelon 1	594	2	506	648	2 647,55	2 627,29	2 817,98	2 775,08	2 869,25	2 736,52	2 695,98	2 736,52	2 695,98	2 675,72	2 845,44	2 371,12	663,91	259,58
Echelon 2	621	2	525	672	2 737,68	2 716,65	2 908,93	2 864,42	2 960,20	2 828,17	2 786,12	2 828,17	2 786,12	2 765,09	2 952,12	2 460,16	688,84	259,58
Echelon 3	641	2	540	691	2 852,03	2 808,78	2 980,69	2 935,23	3 031,95	2 900,47	2 857,21	2 900,47	2 857,21	2 835,60	3 036,50	2 530,45	708,53	259,58
Echelon 4	668	3	558	714	2 938,77	2 894,08	3 066,75	3 020,53	3 118,02	2 987,22	2 942,51	2 987,22	2 942,51	2 920,17	3 137,60	2 614,80	732,14	259,58
Echelon 5	668	3	566	724	2 977,70	2 932,37	3 105,39	3 058,80	3 156,65	3 026,14	2 980,80	3 026,14	2 980,80	2 958,13	3 182,74	2 652,29	742,64	259,58
Ech. excep.	687	-	576	737	3 025,23	2 979,09	3 152,52	3 105,52	3 203,78	3 073,67	3 027,53	3 073,67	3 027,53	3 004,45	3 238,80	2 699,15	755,76	259,58
R.U.L.P. Ech. 1	733	2	611	782	3 193,47	3 144,54	3 319,92	3 270,98	3 370,74	3 241,92	3 192,97	3 241,92	3 192,97	3 168,50	3 435,92	2 863,16	801,68	259,58
R.U.L.P. Ech. 2	759	2	630	806	3 285,11	3 234,66	3 409,42	3 361,10	3 461,68	3 333,55	3 283,09	3 333,55	3 283,09	3 257,86	3 542,62	2 952,19	826,61	259,58
R.U.L.P. Ech. 3	759	-	640	819	3 332,64	3 281,38	3 459,09	3 407,81	3 508,81	3 381,08	3 329,81	3 381,08	3 329,81	3 304,18	3 598,60	2 999,05	839,73	259,58

**Parce que vos métiers évoluent,
la Mutuelle Générale de la Police devient**

LA MGP, POLICE NATIONALE

SÉCURITÉ PRIVÉE

LA MUTUELLE

DE TOUTES DOUANE

LES FORCES

DE SÉCURITÉ. POLICE MUNICIPALE

ADMINISTRATION PRÉFECTORALE

ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE

Parce qu'aujourd'hui les missions des policiers évoluent.

Parce que de nombreux autres professionnels concourent à la protection des biens et des personnes en partageant leur but et leur éthique.

Parce que l'entraide, la solidarité, la proximité font partie de nos valeurs et sont indispensables pour réussir ces missions.

Parce que depuis 60 ans nous proposons des services et des garanties adaptés aux policiers qui les accomplissent et à leur famille.

La MGP devient la mutuelle de toutes les forces de sécurité.

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

MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)

Mutuelle Générale de la Police - Immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 11/2018 - Document non contractuel à caractère publicitaire.