



POLICE nouvelle

La revue des officiers de police

n° 286 — janvier-février 2006



**Avec vous,
le SNOP obtient,
les officiers gagnent !**

Plus de promus en 2006

Les élections professionnelles dans la Police nationale devraient se dérouler fin novembre 2006. Aucune date n'a cependant encore été officiellement fixée.

Comme il se doit, la DAPN anticipe cet événement. Elle prévoit ainsi **deux mouvements de mutations et de promotions distincts** :

1) celui des mutations, fin avril 2006, qui inclut les nominations des commandants à l'échelon fonctionnel, jusqu'au premier trimestre 2007 inclus. En effet, si les élections professionnelles empêchent la gestion au cours du second trimestre, il faut cependant poursuivre ces nominations pour ceux qui sont proches du départ à la retraite (respect de la règle des six mois d'ancienneté),

2) celui des promotions est prévu un mois plus tard, **fin mai**. Depuis 2 ans, le SNOF a obtenu des postes budgétaires supplémentaires pour les lieutenants les plus anciens (phase transitoire). Cette année encore, 800 postes

seront attribués à l'avancement au grade de capitaine. La moitié de ces 800 postes seront réservés aux lieutenants titulaires depuis 1992 et 1993 (sauf s'ils font l'objet d'une fiche de non-proposition par leur hiérarchie). Il restera un nombre suffisant de postes pour permettre la nomination d'une partie des titulaires depuis 1994. Les 400 autres postes seront utilisés pour la promotion au mérite.

Environ 400 postes budgétaires sont prévus pour l'avancement au grade de commandant. Les collègues n'ayant pas participé aux stages qualifiants 2005 et 2006 pour l'accès à ce grade **demeurent "promouvables"** : ils effectueront

tout simplement le stage après leur nomination.

Vous êtes cette année :

- **3 028 "promouvables" au grade de capitaine pour 800 postes, soit 26,42 %** contre 22,96 % en 2005, 18,12 % en 2004, 15,67 % en 2003, 13,69 % en 2002 et 11,30 % en 2001,
- **1 948 promouvables au grade de commandant pour 400 postes, soit 20,53 %** contre 19,83 % en 2005, 21,321 % en 2004, 16,56 % en 2003, 17,22 % en 2002 et 15,69 % en 2001.

Jean-Pierre DOCO

Secrétaire national en charge de la gestion du Corps

Communication

Le site des officiers de police

www.snop-snapc.fr

*Des milliers de connectés chaque jour!
Une véritable mine d'infos pour les officiers de police (et les autres...)*

En avant première, présentation du nouveau site : un petit ravalement de façade pour un site encore plus à notre image... Nouvel habillage, nouvelles fonctionnalités, le tout pour répondre aux demandes des officiers. Disponible en mars avril.

Le site des Lieutenants, Capitaines et Commandants de Police

SNOP SYNDICAT NATIONAL DES OFFICIERS DE POLICE

Bienvenue au SNOP!

Le SNOP, c'est une classe dynamique, résolument tournée vers le futur des Officiers de Police et plus particulièrement des Officiers de Police. Héritier du Syndicat National Autonome des Officiers de Police (SNOP), cette organisation syndicale agit aujourd'hui sous le sceau de la transparence des décisions prises pour le Corps des Officiers depuis le 1er janvier 2004. Depuis la réforme de 2004, une volonté affirmée de renouvellement des cadres a permis une modernisation nécessaire de la structure SNOP sans pour autant négliger l'aspect opérationnel formé dans toutes les structures policières.

Un Syndicat AUTONOME, LIBRE et Majoritaire:

- Libre de pensée, libre d'opinion politique
- Indépendant de toute autre structure qu'elle soit policière, religieuse, idéologique ou autre
- Héritier de la tradition de la République et de ses valeurs républicaines
- Cette liberté et cette autonomie sont le socle qui caractérisent une relation saine avec l'Administration de la Police
- Majoritaire depuis sa création en 1945, dans représentativité des Officiers de toute la France, toutes disciplines confondues

Avec vous, le SNOP obtient, Les Officiers Gagnent:

- En Commission Administrative, Pénale (Mutations, Avancement), seul le SNOP représente directement les Officiers de Police dans la Administration
- En CTRM, CTRP, CTRD, nous sommes le SNOP qui agit avec l'Administration pour le bien-être des Officiers
- En Commission de Discipline, nous sommes le SNOP qui défend le Corps des Officiers de Police

[Retour]



Dominique Achispon, l'ensemble du bureau national et tous les délégués SNOP vous souhaitent une bonne et heureuse année 2006.

Nous sommes prêts !

Je commence mon premier éditorial par cette exclamation en guise de message de satisfaction et d'avertissement !

Oui, mes amis conseillers régionaux, "nous sommes prêts" à relever les défis dans l'intérêt de tous les officiers. Nous savons que les faits sont têtus : chaque avancée ne s'obtient que par le travail et la pression permanente. Votre tâche est d'autant plus lourde que vous êtes quotidiennement et directement confrontés à l'impatience et à l'agacement légitimes des collègues de terrain qui s'interrogent sur l'indemnitaire (prime de commandement, allocation de service, prime violences urbaines, ISSP), l'indiciaire (1015 et échelles-lettre), le statutaire (déroulement de carrières) et le contentieux (ASA, heures supplémentaires...)

Oui, mes cher (es) délégués, "nous sommes prêts" car, à l'exemple des responsables nationaux du SNOP, de nombreux passages de relais se sont produits tout au long de l'année 2005 entre une ancienne et une nouvelle génération de syndicalistes. Nous bénéficions ainsi, à la fois, de la mémoire, de la sagesse et d'une volonté sans cesse réaffirmée de clôturer les chantiers revendicatifs du SNOP. J'en suis sûr, avec les valeurs d'équité et de transparence que nous défendons, vous allez encore bénéficier d'une nette représentativité professionnelle.

Oui, Messieurs les représentants de l'Administration, "nous sommes prêts" à participer à toutes négociations sur les sujets que nous estimons vitaux pour la reconnaissance du corps, en continuant à faire preuve d'un syndicalisme constructif, sérieux et particulièrement déterminé. Le tableau de marche du SNOP à travers la résolution finale votée par les 160 délégués, conjugue le réalisme et l'ambition. Déjà, le début de l'année 2006 soulève légitimement un certain nombre de questions : positionnement fonctionnel des officiers (nomenclature), suppression du concours externe de commissaire de police, site de formation commun à l'ENSP, établissement de nouveaux critères d'avancement et de mutation, règlement du stock des heures supplémentaires dues et surtout le volet budgétaire évoqué plus haut.

Oui, à tous nos détracteurs et tous ceux que gêne encore notre nouveau positionnement, "nous sommes prêts" à mettre tout en œuvre pour faire aboutir nos revendications et contrer toute velléité d'empêcher le SNOP de servir la cause des officiers de police... y compris par des démonstrations de force nationale ou régionale.



Oui, chers partenaires syndicaux de l'UNSA, "nous sommes prêts" à participer à toutes réunions dans le respect mutuel de nos diversités afin de développer un climat de confiance et d'écoute.

Et vous, chers collègues, "êtes-vous prêts" à exiger avec nous le respect du protocole du 17 juin 2004, de tout le protocole, tant dans son esprit que dans sa lettre ? Comme pour toute négociation, ce texte est un compromis entre mesures favorables et celles qui le sont moins. Cependant, nous n'accepterons aucun argument qui remettrait en cause tout ou partie de ce que l'Administration a accepté, négocié et promis.

Dominique ACHISPON
Secrétaire général

Syndicat 4
Le bureau national 2005-2008 se présente.



DPUP 5
Les délégués, forces vives du syndicalisme.

CRS 5
En quête de reconnaissance...

Congrès de La Baule 6-7
Pour une formation supérieure, une carrière méritée et une retraite digne.

ENSOP 8
Le SNOP pour le transfert de l'ENSOP à Lyon sur le site de l'ENSP.

Social 9
Accidents de la vie courante : pour mieux se protéger.



Talent 10
Les coulisses du SNOP...



Nous sommes prêts ! Pour vous et votre avenir



Nicolas Sarkozy et Jean-Pierre Raynaud entourés du nouveau bureau national du SNOP.



Dominique ACHISPON
Secrétaire général



Michel DJABIAN
Secrétaire général adjoint



Jean-René DOCO
Secrétaire national
chargé de la gestion



Chantal PONS MESOUAKI
Trésorier national



Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire national
chargé de la gestion



David BARBAS
Secrétaire national
chargé de la communication



Pierre DARTIGUES
Secrétaire national
chargé du social



Karine BOUGARD-CERFONTAINE
Secrétaire nationale
chargée du contentieux

Les forces vives du SNOP : ses délégués

Le SNOP s'est toujours efforcé d'accorder la meilleure attention à ses délégués. Ils constituent ses forces vives.

Nous ne leur rendrons jamais assez hommage.

Personnage clé de l'activité syndicale, le délégué est mandaté pour défendre les intérêts des officiers de police d'un même service. Il peut agir. Bien que la valeur d'un délégué dépende beaucoup de sa personnalité, son syndicat se doit de l'accompagner dans ses fonctions. Une attitude contraire constitue-

rait un dangereux "amateurisme syndical". Elle réduirait la bonne volonté du délégué à une attitude mécanique : récupérer les cotisations, inciter au vote et véhiculer aveuglément les informations ou désinformations (!) données par les permanents.

Tout d'abord, le SNOP refuse de désigner unilatéralement des délégués. Ce sont les adhérents qui, par leur vote dans les services, légitimement ou non ceux-ci. Nos collègues doivent pouvoir choisir celui ou celle qui deviendra leur interlocuteur et défenseur. Ensuite, nos délégués suivent un stage de formation syndicale d'une durée de trois jours. Cet enseignement, dispensé au cœur des régions, donne aux stagiaires de solides bases dans des domaines essentiels du syndicalisme policier. Parmi ces derniers, on compte : droit syndical, droit de la Fonction publique,

fonctionnement des diverses commissions administratives paritaires, applications des réformes en cours, statuts du SNOP, statut de l'officier de police, histoire du syndicalisme policier... Plus que l'acquisition d'un bagage théorique, cette formation permet aux délégués d'être mis en situation. Ils sont amenés à analyser des exemples concrets.

Des délégués solidaires!

Le SNOP est, malheureusement, le seul syndicat d'officiers à former sérieusement ses intervenants. Nos collègues le constatent régulièrement.

Les adhérents, les délégués d'autres syndicats, tous viennent consulter les représentants du SNOP! Ces coopérations ponctuelles, cette solidarité de terrain doivent être encouragées. Nous

défendons l'intérêt de tous les officiers de police, quelle que soit leur appartenance syndicale.

Par ailleurs, le SNOP se démarque de ses concurrents par une politique budgétaire plus juste. En effet, aucun syndicat n'existe sans le bon vouloir de ses délégués. Au lieu d'attribuer une prime mensuelle à ses permanents, le SNOP préfère destiner ses fonds à des événements auxquels participent les délégués, comme le 4^e congrès de La Baule. C'est une façon élégante de témoigner toute la considération qu'ils méritent aux syndicalistes de terrain. En conclusion, nous saluerons l'investissement sincère de tous les délégués, quel que soit leur syndicat. Ils nous rappellent que nous sommes tous collègues et que la recherche de l'efficacité saura toujours nous rassembler.

Xavier FAUVEL

CRS

En quête de reconnaissance...

Le SNOP a été reçu par le préfet Lambert, DDCRS. L'objectif de cette rencontre était de solder un certain nombre de malentendus...

Le SNOP a évoqué **les critiques acerbes** d'un haut fonctionnaire de la sécurité publique à l'encontre des CRS. Elles visaient le mode de fonctionnement des compagnies lors des violences urbaines et leur capacité de réaction. Ces propos, comparés aux éloges du ministre de l'Intérieur à Vélizy, sont décalés! Le DDCRS a déjà exigé, au plus haut niveau, que le dénigrement des CRS cesse.

Le DDCRS a confirmé qu'il n'est pas question de renoncer à l'**implication**

des CRS dans le maintien de l'ordre, bien au contraire. Les autorités d'emploi souhaitent d'ailleurs utiliser en priorité les CRS, comme lors de la manifestation de Strasbourg.

Le SNOP a dénoncé qu'il ait été demandé, dans le cadre **de la mission des violences urbaines**, le planning de repos des commandants d'unités et la ventilation des effectifs sur le terrain. Le DDCRS prône la simplification administrative. Il a donc exigé que ces demandes ne relèvent pas de la centrale. Il nous a réaffirmé sa volonté de laisser toute latitude aux officiers sur le terrain. Son seul objectif est l'efficacité des unités. Dans le cadre de la refonte de la direction centrale, un nouveau rôle est dévolu aux officiers. Le SNOP a retenu les points suivants :

- Le resserrement de la structure autour de l'état-major, qui englobe désormais "l'emploi", a entraîné l'affectation d'un commandant fonctionnel à la

tête du bureau logistique.

- L'inspection générale s'est considérablement étoffée. Celle-ci a un dispositif disciplinaire adapté au volume d'affaires à traiter. Ce dernier serait conséquent.

Le corollaire de ces changements est le préjudice subi par certains officiers de bureau. Leur nomadisme administratif a des limites! Le SNOP a exigé que des solutions soient trouvées! La communication sur les modifications doit, déjà, s'accroître, pour donner plus de sérénité.

Le SNOP a très clairement rappelé que les règles relatives aux mutations et aux changements doivent être respectées (passages en CAP et CTPN). Les priorités définies pour les modalités d'attribution de **l'échelon fonctionnel** ne feront pas l'objet d'une réforme : abondement de la direction centrale, des directions "zonales", des délégations régionales puis des compagnies, selon des critères d'âge,

de proximité du départ à la retraite et de taille de la compagnie. Le problème de la prolongation d'activité demeure. Seul l'octroi de postes supplémentaires abonderait la périphérie (exemple des préfectures).

Enfin, le SNOP a insisté sur le principe d'une synthèse quotidienne. Elle constitue un remarquable outil d'information pour l'ensemble des CRS. Ainsi, des nouvelles des blessés de Strasbourg ont été communiquées rapidement.

Le DDCRS a reconnu que des attaques sérieuses ont pesé, il y a peu, sur l'avenir de la direction et que la position du SNOP avait, alors, été déterminante. La réponse opérationnelle aux violences urbaines de novembre, les résultats de notre présence au sein des quartiers difficiles plaident pour une juste reconnaissance des CRS.

*Jean-Marc BAILLEUL
Secrétaire national
chargé de la gestion*

2005 notre feuille



**Syndicat National
des Officiers de Police**

- Bureau National -
55, rue de Lyon - 75012 PARIS
01 44 67 83 30 01 44 67 84 20
www.snop-snapc.fr

ADOPTION RESOLUTION CONGRES LA BAULE 2005

GESTION et NOMENCLATURE

Dans l'attente de la création d'un véritable corps unique de cadres de la Police Nationale regroupant les officiers et les commissaires de police, et pour mettre fin à une gestion archaïque sans véritable perspective de carrière, le SNOP propose de nouvelles méthodes de gestion tant pour l'avancement que la mutation :

1. la DAPN doit être le maître d'œuvre de la gestion du personnel
2. la définition de nouveaux critères objectifs allant au-delà du mérite et de l'ancienneté tels que la prise en compte du cursus professionnel dans le corps, la difficulté des postes occupés, le profil personnel, l'ancienneté dans le poste, l'expertise, zone géographique d'activité
3. à l'instar des commissaires de police, plus de barrières à la mutation et à la promotion inter directionnelles
4. refonte totale du système d'évaluation pour limiter la subjectivité et être réellement en adéquation avec la valeur professionnelle

Ce dispositif n'aura d'intérêt que si le nombre de postes de commandants nomenclaturés est suffisant, à l'instar du nombre de postes de commissaires divisionnaires, à au moins 37 % du corps, aucun officier n'ayant vocation à terminer sa carrière au grade de capitaine.

Dans le cadre de mesures transitoires :

- le maintien d'un volume suffisant de postes de capitaines permettant l'application totale du passage semi-automatique
- l'augmentation du volume du nombre de postes de commandants à l'avancement, malgré les demandes croissantes de maintien en activité qui ne sont que la conséquence inéluctable d'absences de concertation ayant présidé à la réforme autoritaire et préjudiciable du régime des retraites
- création d'un dispositif législatif permettant aux fonctionnaires concernés et volontaires sous condition de départ à la retraite, et sans préjudice de l'avancement classique, d'accéder au grade supérieur afin de favoriser le repositionnement du corps et la déflation

NOMENCLATURE

Concernant la nomenclature, le SNOP affirme que le nombre de 9000 cadres, officiers et commissaires dans la police nationale, est le maximum acceptable.

Cette nomenclature doit s'appliquer progressivement et ne doit en aucun cas être préjudiciable aux avancements et mutations d'ici 2012.

Le SNOP refuse de valider les nomenclatures des différents corps et directions tant qu'une présentation lisible et cohérente n'aura pas été communiquée, en particulier dans les directions spécialisées.

RESOLUTION ADOPTEE à L'UNANIMITE

55, rue de Lyon - 75012 PARIS
01 44 67 83 30 01 44 67 84 20
www.snop-snapc.fr

ADOPTION RESOLUTION CONGRES LA BAULE 2005

INDICIAIRE ET INDEMNITAIRE Quel avenir pour le Corps des Officiers

La revalorisation indiciaire :

L'accès progressif à l'indice terminal brut 1015 en 2012 qui correspondra à l'indice sommital de la catégorie A type, les statuts d'emploi prévus dans le protocole d'accord étant négociés sur la base de l'indice hors échelle Lettre.

La revalorisation indemnitaire :

L'augmentation du taux de l'ISSP à 25 %, à parité avec les Officiers de Gendarmerie.

La création d'une "allocation de commandement ou de service" égale à 30 % du traitement brut qui se substituera à la prime de Commandement (actuellement équivalente à 12 % du traitement) lors du passage des Officiers à un régime forfaitaire de cadre. Elle se substituera aux heures supplémentaires. La modification du décret du 29 mai 2004, pour instaurer le versement de l'allocation de chef de service à tous les officiers de Police exerçant cette fonction.

Le stock acquis d'heures supplémentaires :

Le règlement de ce dossier déjà prévu dans la réforme de 1995 doit se traduire par une inscription financière en adéquation avec le positionnement indiciaire du Corps. L'autre solution est l'abondement d'un compte épargne temps ou d'un compte épargne retraite plafonné à une mensualité supérieure à 22 jours et suppression de la barrière des 10 ans.

En raison des difficultés rencontrées actuellement par nos collègues dans la comptabilisation des heures, imposer le logiciel de gestion GEOPOL ou son équivalent aux Directions d'emploi.

RESOLUTION ADOPTEE à L'UNANIMITE



Syndicat
des Officiers de Police

55, rue de Lyon - 75012 PARIS
01 44 67 83 30 01 44 67 84 20
www.snop-snapc.fr

ADOPTION RESOLUTION FINALE

RESOLUTION FINALE

Les délégués du Syndicat National des Officiers de Police ont voulu donner aux Officiers de Police la vision de la Police Nationale au sein d'un corps unique d'un même ministère.

Tous recrutés au même niveau, réunis sur un même territoire, ces Officiers exerceront les fonctions de commandant ou de capitaine, d'une expérience de terrain, d'une formation et d'équivalences universitaires, tous les Officiers de Police de carrière.

Aujourd'hui, le positionnement des Officiers de Police et leurs responsabilités doivent trouver la cohérence - Officiers et Commissaires - adaptée aux problèmes de la Police Nationale.

Dès à présent, le SNOP demande la refonte du statut de la Police Nationale. Le statut doit en devenir le maître d'œuvre. Véritable directeur, il devra activer le nécessaire déclassement des Officiers de Police.

L'absence de gestion des déroulements de carrière dans la répartition des grades à l'instar du corps de la Gendarmerie devra subir les errements du passé ni être écarté.

Cette évolution passe impérativement par le respect du Protocole de Juin 2004 et l'accès des Officiers de Police au statut d'emploi.

Le SNOP reste particulièrement attentif au régime de l'Outre-mer, en soulignant son attachement à la Police Nationale.

Harmonisation du taux d'ISSP, évolution de la prime de commandement, allocation de service, gestion autonome des heures supplémentaires par tous moyens dignes de l'emploi des Officiers.

Le SNOP attend encore un véritable accompagnement de l'action sociale, permettant notamment à nos collègues de vivre leur métier.

Enfin, le SNOP réaffirme son attachement à ce qui est au sommet de son corps et bénéficie d'un statut qui doit être impérativement révisé eu égard à la situation et par l'indispensable évolution vers un compte de carrière.

RESOLUTION ADOPTEE

-2008 : le de route

Syndicat National des Officiers de Police

- Bureau National -
55, rue de Lyon - 75012 PARIS
01 44 67 83 30 01 44 67 84 20
www.snop-snapc.fr

CONGRES LA BAULE 2005

FINALE

de Police réunis en Congrès à LA BAULE d'un métier réunissant les cadres actifs et les forces de sécurité intérieure dans

me site rattaché à un pôle universitaire, ment et de direction des services. Nour- continue supérieure et validée par des oivent avoir un véritable déroulement

t être valorisant, leurs compétences et ce d'une nomenclature de 9000 cadres matiques de sécurité.

stème de gestion des Officiers: la DAPN tion des ressources humaines, elle doit tion.

re conduit le SNOP à exiger l'alignement s des Commissaires. Aucun Officier ne é de l'évolution du corps.

spect des engagements indiciaires du indices Hors Échelle Lettre dans le cadre

lement des problèmes spécifiques de pleine reconnaissance du statut d'Offi-

prime de commandement vers une véri- u temps de travail, apurement du stock négociés: ces conditions doivent être

ment social par la création d'une direc- eux Officiers de gérer les contraintes de

e chaque Officier puisse achever sa car- éficier de son régime de retraite spéci- rd à la mise en place de la réserve civile épargne temps retraite.

à L'UNANIMITE



**Syndicat National
des Officiers de Police**

- Bureau National -
55, rue de Lyon - 75012 PARIS
01 44 67 83 30 01 44 67 84 20
www.snop-snapc.fr

ADOPTION RESOLUTION CONGRES LA BAULE 2005 POSITIONNEMENT DES OFFICIERS DE POLICE

Attaché à la qualité du service public due à ses concitoyens, le SNOP dénonce la concurrence contre-productive de deux corps sur les missions de commandement opérationnel. La sécurité intérieure préoccupation majeure des citoyens français doit amener les autorités à optimiser les ressources humaines dont elles disposent. Lieutenants, capitaines, commandants doivent tous occuper des postes, de direction (DDRG/DDPAF/DDSPADJOINT...), de chefs de service et exercer la totalité du commandement opérationnel et de gestion de la police nationale. Le nouveau statut de cadre A et les évolutions indiciaires légitimement sans ambiguïté la vocation du corps de commandement à obtenir des statuts de cadre d'emploi à l'indice 1015 et "Échelles Lettres".

Le SNOP constate avec regret que l'administration s'est arrêtée à une nomenclature de corps de conception et de direction à 1600 postes alors qu'un grand nombre de postes de commissaires peuvent être occupés par des officiers. Les responsabilités grandissantes du corps de commandement amènent le SNOP à exiger la suppression du concours externe de commissaire. Les cursus universitaires des nouveaux officiers confortent le SNOP à exiger la suppression de ses revendications. Le SNOP considère comme nécessaire et logique l'acquisition d'une expérience professionnelle avant d'assumer une fonction de direction de service actif. Par ailleurs, l'architecture des corps et grades n'est plus adaptée aux exigences d'une gestion moderne d'un grand service public de sécurité intérieure. Ainsi, à l'instar du positionnement des officiers de CRS, nous demandons une équivalence pour l'ensemble des autres services de police avec un déroulement de carrière au-delà du grade de commandant. Cette évolution est notamment devenue impérative par la coexistence dans les structures du Ministère de l'Intérieur des officiers de police et de gendarmerie dans les directions spécialisées. Enfin, nous demandons un positionnement clair des fonctions des attachés de police dans les structures de la police nationale.

RESOLUTION ADOPTEE à L'UNANIMITE

ADOPTION RESOLUTION CONGRES LA BAULE 2005 RESOLUTION de la COMMISSION "GESTION FIN DE CARRIERE ET RETRAITE"

Le SNOP se félicite des acquis de la jurisprudence GRIESMAR - Cette JP susceptible d'évoluer - (Nouveaux recours à mettre en Œuvre). La réforme des retraites est cependant inachevée. L'objectif poursuivi par nos gouvernants est celui d'un rapprochement des régimes privés et publics. Cette réforme fixe des normes et des principes jusqu'en 2020 par le biais de rendez-vous (2008-2011-2015). Le régime des fonctionnaires, et plus particulièrement celui des policiers, comporte des spécificités et des contraintes légitimant un régime adapté (exercice du droit de grève- heures supplémentaires- permanences- astreintes- réserve civile...). Le SNOP s'interroge aujourd'hui sur les perspectives pour les policiers en fin de carrière et pour les retraités de la police. Le SNOP entend demeurer un interlocuteur privilégié de l'administration concerné par sa volonté de modernisation du droit des pensions civiles et militaires. Le SNOP, qui reste attaché à la préservation des règles régissant actuellement le corps de commandement, sollicite l'évolution, voire la réforme de ce régime.

I - LE SNOP EXIGE LE MAINTIEN DU REGIME DEROGATOIRE SPECIFIQUE

1. le calcul des droits à la retraite sur l'indice des six derniers mois;
2. le maintien de la réversion de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique et de la pension de retraite sans condition de ressources;
3. le calcul de la retraite sur le fondement de **75 % du salaire brut**;
4. la conservation des mécanismes ouvrant droit à la prolongation de carrière;
5. le maintien de l'inscription à la dette publique des pensions des Officiers de Police;

II - LE SNOP RECLAME LA PRISE EN COMPTE DE NOTRE SPECIFICITE DANS CE REGIME

- De même, le SNOP insiste sur la nécessité :
1. de déroger à l'article L16 du Code des Pensions Civiles et Militaires, permettant ainsi la prise en compte des réformes statutaires induisant des évolutions indiciaires durant les cinq ans de la période de réserve civile des gains indiciaires pour la révision de la pension des retraités; permettant également la prise en compte pour les officiers n'ayant pu valider l'indice de leur échelon du temps d'exercice de leur réserve civile (reconstitution de carrière).
 2. de réglementer la situation sociale des Officiers de Police en cas d'accident de service ou de décès, de créer un nouveau dispositif normatif du compte épargne temps RETRAITE; prévoyant les possibilités d'abondement par les temps de travail supplémentaires effectués annuellement par l'agent;
 3. de plafonner l'obligation actuelle de liquidation du CET dans le délai de dix ans; permettant à l'agent bénéficiaire de choisir l'indemnisation ou la récupération du temps épargné; permettant à ses ayants-droits en cas de décès de l'agent d'être indemnisés sur la base du grade et de l'indice de classement du corps et la déflation;
 5. de réviser les modalités de rachat des années d'études;
 6. de décaler la bonification quinquennale, tout en rappelant que celle-ci est basée sur une sur-cotisation.

RESOLUTION ADOPTEE à L'UNANIMITE

École et site unique pour les cadres : rêve ou nécessité ?

Fin 2005, nous avons proposé au ministre de l'Intérieur le transfert de l'ENSOP à l'ENSP à Lyon. Le SNOP s'explique.

En 1995, l'École Supérieure des Inspecteurs de la Police Nationale devenait l'École Nationale Supérieure des Officiers de Police. La réforme était en marche. Dressons un bref état des lieux, du recrutement, de la pédagogie et de la logistique à l'ENSOP. Et mesurons l'impact de cette réforme.

Un niveau élevé de recrutement

Les candidats recrutés à **Bac + 2 en 1995** le sont, depuis 2005, à **Bac + 3**. Avec la déflation programmée du corps, le nombre d'élèves est passé de **647 en 2003**, à 300 en 2004, puis à 138 en 2005. Ils sont **131 cette année**. De 2007 à 2012, le recrutement devrait se stabiliser autour de 130 élèves officiers. Au-delà de cette période, il remontera légèrement, pour stabiliser le corps.

Depuis trois ans, près de 80 % des élèves issus du concours externe sont titulaires d'un master 1 ou d'un master 2 (plus de 90 % des externes cette année). Plus de 75 % des élèves, recrutements interne et externe confondus, sont titulaires d'au moins une licence. On constate également que les candidats au concours externe d'officier et de commissaire forment un vivier commun. Les uns ou les autres auraient pu indifféremment se retrouver élèves officiers ou élèves commissaires.

Une pédagogie évolutive

L'enseignement à l'ENSOP a beaucoup évolué depuis 1995. Peu à peu, de nombreux cours sur le management ont été introduits. Ils représentent maintenant une part égale à celle de l'enseigne-

ment de la police judiciaire. Ils préparent à assumer le commandement opérationnel des groupes, des unités ou des services.

Les élèves sont formés au contrôle de la procédure et à la direction d'enquête et non plus comme de simples procéduriers.

Dès 2006, la qualité d'officier de police judiciaire leur sera octroyée de droit, à l'issue de leur scolarité. C'est déjà le cas des élèves commissaires et de ceux de l'EONG.

L'enseignement des savoirs a laissé place à un enseignement plus professionnalisé. Ce dernier est fondé sur l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions managériales et des missions et activités de police. Il a encore besoin d'évoluer pour répondre aux exigences de l'opérationnel et prendre en compte les fiches de poste et la nomenclature en cours d'élaboration. C'est tout cela qui permettra de savoir ce qu'on attend précisément d'un officier en service.

Une scolarité trop "étroite"

Cette scolarité de 18 mois, en alternance, ne permet pas de former complètement des cadres généralistes. Le SNOP pense que les aménagements suivants devraient être opérés :

- **L'application de la LOLF nécessite une formation spécifique (contrôle de gestion inclus).** Demain, les officiers seront ses maîtres d'œuvre et ses relais essentiels. Ainsi, à l'ENSP, cette formation occupe une place importante dans la scolarité.

- **L'ouverture vers l'extérieur doit être élargie.** Rapprocher l'ENSOP d'un grand centre universitaire est une priorité pour favoriser les échanges. En effet, la mise en place progressive de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) et la possibilité de poursuivre un cycle d'études pour les élèves volontaires, passent par ce rapprochement. Par ailleurs, l'université est un vivier pour notre recrutement externe. Coproduire la sécurité exige une meilleure connaissance de nos

partenaires. C'est à l'école, déjà, qu'il faut les découvrir.

L'ouverture de l'école à l'Europe doit se poursuivre. On compte déjà des jumelages avec l'Écosse, la Slovaquie, l'Espagne, l'Allemagne... À l'heure de la construction d'une sécurité intérieure européenne, cette ouverture est indispensable.

- **L'évolution des stages est impérative** pour que l'acquisition des savoir-faire et des savoir-être soit plus probante.

L'insertion en formation initiale d'enseignements indispensables et l'ouverture de l'école sur l'extérieur induisent obligatoirement l'allongement de la scolarité. Sinon, demain, elle ne saura pas répondre aux attentes et aux exigences des élèves et des services opérationnels.

Un site à rénover

La scolarité de l'officier a connu une profonde mutation. Ce n'est pas le cas du site qui l'accueille. Inaugurée en 1974, l'ENSOP, faute d'un entretien régulier, est vieillissante. Les conditions d'hébergement des élèves ne répondent plus aux normes de confort moderne. Les chambres de huit mètres carrés sont très sonores. Elles sont dépourvues de salle d'eau et de WC privatifs. Le chauffage est défaillant. En l'absence d'isolation, son coût est exorbitant. Les canalisations sont défectueuses et les fuites d'eau se multiplient. En septembre 2005, la scolarité des élèves a dû être interrompue pendant une semaine. Récemment, une fuite de gaz au niveau de la chaufferie a contraint à des travaux en urgence. Un des gymnases est condamné et le second a été réaménagé en dojo. Pratiquer des sports collectifs à l'abri est donc devenu impossible. Les bâtiments se détériorent tous les jours un peu plus.

Les travaux à entreprendre à l'ENSOP sont très importants. Ils nécessitent du temps et ont un coût très élevé. Des efforts incontestables ont été réalisés pour l'accueil des officiers stagiaires de la formation continue. Rien n'a été entrepris pour les élèves !

En fait, ce site de 17 ha est inadapté à l'accueil de 130 élèves. En revanche, compte tenu de sa capacité initiale d'accueil (720 élèves ou stagiaires) et compte tenu des infrastructures, il pourrait aisément, après travaux, accueillir une ENP et un centre de formation professionnelle. Ceux qui en proposent l'abandon pur et simple n'ont pas réfléchi aux conséquences humaines et logistiques. Encore une fois, ils se fourvoient !

Réunir élèves officiers et élèves commissaires

La transformation de l'ENSOP en ENP permettrait, de surcroît, de renforcer les moyens alloués à la formation initiale des gardiens de la paix. À l'heure actuelle, un délai moyen de 18 mois s'écoule entre la réussite au concours et l'intégration en ENP ! Cette option maintiendrait également sans difficulté les personnels administratifs et techniques qui y travaillent aujourd'hui. Enfin, elle ne nuirait pas à l'économie de proximité.

Il faut donc maintenir les moyens financiers, nécessaires au bon fonctionnement de cette école. Il s'agit d'anticiper sa réhabilitation et sa transformation en un site de formation professionnelle. Alors même qu'on enseigne les principes de la LOLF et du contrôle de gestion, ne serait-il pas judicieux du point de vue pédagogique et logistique, de mutualiser les ressources et les structures existantes ?

En termes d'économie, ne faut-il pas transférer, sans tarder, la scolarité des élèves officiers sur un autre site ? Penser tout naturellement à celui où sont formés aujourd'hui les élèves commissaires n'a rien d'utopique ou d'irréaliste.

L'ENSP deviendrait alors, à moindre coût, l'école supérieure où seraient formés les cadres opérationnels de la Police nationale.

Il en va de même pour la formation continue : une structure commune aux officiers et aux commissaires ne peut-elle être envisagée ?

Eddie PUJOL

Accidents de la vie courante :

Il faut être attentif aux limites de la protection statutaire et/ou contractuelle

L'exercice du métier de policier nous expose régulièrement à des risques physiques et psychiques. Nous sommes "couverts" par l'État ou par les mutuelles. Cependant, il faut être attentif aux garanties offertes par ces dernières.



Nous bénéficions d'une protection statutaire spécifique, en cas d'accident ou de maladie reconnus imputables au service. Dans ces situations, l'État-employeur assume la réparation des préjudices corporels subis. Quand ceux-ci ne sont pas imputables au service, les mutuelles (MGP, MMI et SMPPN) prennent le relais. Elles offrent le maintien du traitement et autres indemnités, en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée. Leurs garanties sont limitées au montant net du traitement et aux éléments accessoires de rémunération. Mais qu'en est-il des autres conséquences pécuniaires et physiologiques : retraite anticipée, équipement nécessaire et/ou réaménagement de l'habitat (handicap), préjudices corporels, esthétiques et moraux... ?

Les accidents domestiques font plus de victimes que les accidents de la circulation ! Les chiffres sont éloquentes. On dénombrait 8 millions d'accidents domestiques en 2002, selon la dernière "Enquête santé et protection sociale". Ceux-ci occasionnaient 18 000 décès et 100 000 victimes d'une incapacité partielle permanente (IPP). Autant dire que nous sommes tous potentiellement concernés ! C'est la raison pour laquelle, les compagnies

d'assurances et organismes mutualistes proposent des contrats spécifiques sous l'acronyme GAV pour Garantie des Accidents de la Vie courante.

Comment se garantir ?

Pour choisir la protection la mieux adaptée à sa situation familiale et patrimoniale, il convient de faire un inventaire, risque par risque, des couvertures dont bénéficie sa famille. Il faut aussi répondre aux questions suivantes :

• À quel niveau intervient la sécurité sociale et sa complémentaire santé ?

La sécurité sociale et la complémentaire santé du régime obligatoire prennent en charge les frais médicaux (soins, médication, chirurgie). Elles n'indemnisent pas l'invalidité (sauf cas très particuliers), les préjudices personnels (agrément, esthétique, souffrance) et les préjudices économiques (perte de revenus, équipements spécifiques, réaménagement de l'habitat).

• Le contrat multirisques habitation est-il suffisant ?

Certains contrats multirisques habitation indemnisent les consé-

quences d'un accident corporel, mais souvent dans le cadre strict d'un sinistre habitation (tempête, incendie). En tout état de cause, les montants garantis sont très limités et ne couvrent pas les autres circonstances de la vie privée (accident domestique, agression, aléa médical...)

• L'assurance décès-invalidité fait-elle double emploi ?

Les assurances décès nous assurent personnellement, en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale, selon un capital garanti prédéterminé dans les conditions particulières. Généralement, elles ne couvrent pas les autres membres de la famille.

• Quel est l'intérêt majeur d'une "garantie des accidents de la vie" ?

C'est l'indemnisation du préjudice économique et moral de l'assuré et de sa famille. L'indemnisation n'est pas forfaitaire mais déterminée selon le préjudice réel subi. Elle peut prendre la forme du versement d'un capital ou d'une rente.

• Plus précisément, de quelles natures peuvent être les indemnités proposées ?

De façon générale, l'indemnisation

tient compte des suites réelles et chiffrables de l'accident que celui-ci ait entraîné un décès, une invalidité ou tout autre dommage subi. L'indemnisation porte notamment sur les préjudices suivants :

- économiques : pertes de revenus, travaux d'adaptation du logement au handicap, dépenses supplémentaires,
- d'agrément : impossibilité de poursuivre une activité ou de s'adonner à un loisir,
- esthétiques : l'indemnisation varie en fonction de l'âge, de la profession, de la vie sociale,
- moraux : souffrance endurée.

• Pour quels événements la "garantie des accidents de la vie" intervient-elle ?

Elle intervient à l'occasion d'événements soudains et imprévus, individuels ou collectifs, avec ou sans tiers identifié, quand ceux-ci surviennent en dehors de toute activité professionnelle et des accidents de la circulation. Il peut donc s'agir de la réparation de dommages corporels ou du décès consécutifs à l'accident domestique (bricolage, jardinage, cuisine...), à l'accident de loisirs (voyage, promenade, sport...) ou à l'accident médical (et/ou aléa thérapeutique).

• Combien coûte la souscription d'un tel contrat ?

Les tarifs sont variables selon la nature des garanties souscrites et le niveau maximal des indemnités (plafonné par convention à 1M€). Pour une famille, la prime annuelle peut varier de 150 à 250€. Il ne faut pas hésiter à comparer les offres.

• Faut-il souscrire ?

Je vous invite vivement à faire une évaluation de votre protection en simulant la situation patrimoniale en cas de drame : décès ou lourd handicap. Puis, déterminez si les ressources financières sont alors suffisantes pour maintenir le pouvoir d'achat de votre famille et subvenir à ses besoins dans cette situation. On n'est jamais trop prévoyant.

Pierre DARTIGUES
Secrétaire national
chargé du social

Un capitaine dessine pour les officiers

Renaud Moal, capitaine de police à Évry, est issu de la deuxième promotion d'officiers de police. Il est né le 30 juillet 1970 à Trégastel (Côtes d'Armor). C'est un cœur à prendre... Renaud est le dessinateur officiel du SNOP. Et un peu plus...

En effet, outre les dessins que nous lui commandons le jour même pour la veille, le capitaine Moal a été le concepteur du nouveau logo et de l'affiche du congrès de La Baule. Là-bas, il a fait le "caricature-man". Ce beau Breton révèle avec facilité trois passions : le dessin (qu'il a appris seul), la police (qu'on apprend seul ou presque), et les Kinder Surprise (des années de pratique qui démontrent, comme chez beaucoup de flics, un attrait pour l'époque de l'enfance)... Bref, Renaud c'est un mec dont le talent de dessinateur nous a éblouis. Il sait tout faire : caricatures, bandes dessinées, dessins artistiques, conception de logos et de pucelles. Il a évidemment réalisé celle de la deuxième promo : "L'antilope qui sort de la réserve finit toujours sur un tam-



Un des dessins réalisés pendant le congrès

tam..." (proverbe africain de cours de déontologie).

On a enfin demandé à Renaud de créer un nouveau personnage pour le SNOP, parce que Renaud, il a des idées. Après quelques tâtonnements, "Niak", le renard protecteur des poulets, est né ! (Vous remarquerez le canard qui s'est glissé parmi eux... On vous laisse deviner qui il représente...).

Bienvenue à Renaud et à son Renard ! Ou l'inverse ?

David BARBAS
Secrétaire national
chargé de la communication



Renaud dessinant au congrès



Niak, le nouveau personnage du SNOP



La pucelle de la 2° promo



Ce n'est qu'un Au Renard.

Jean-Pierre et Nicolas au congrès



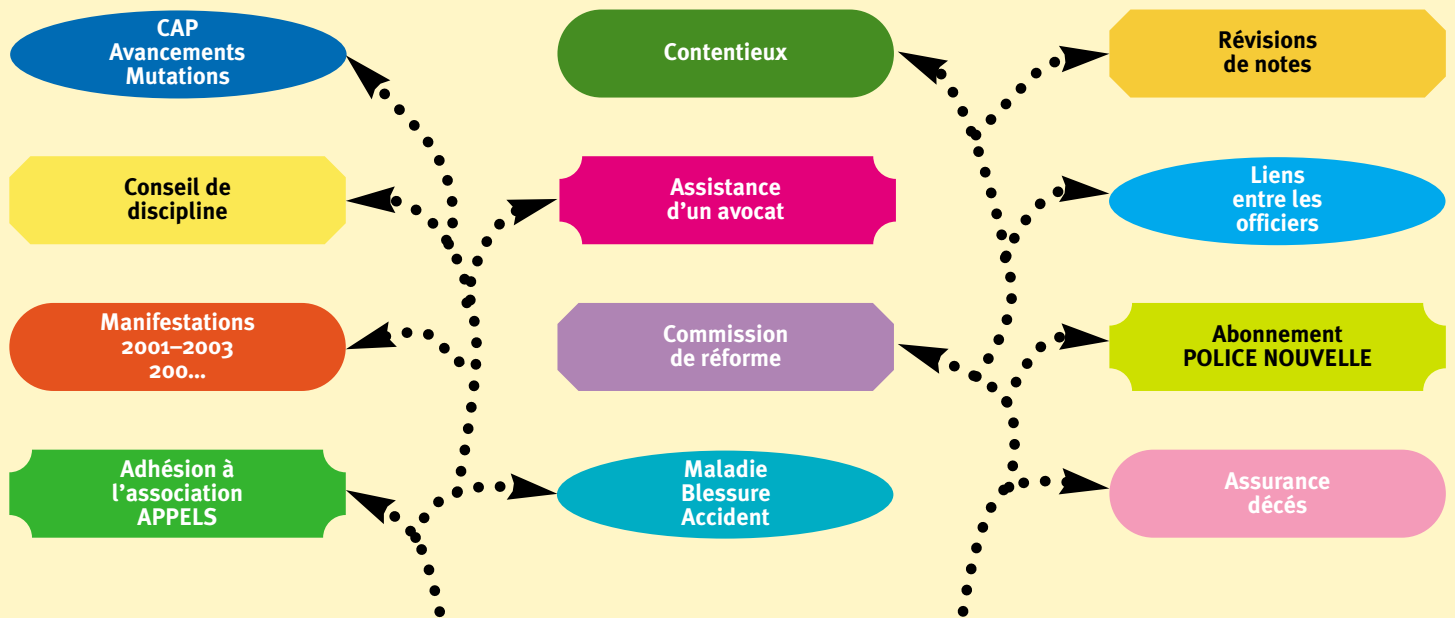
Divers projets de logos... jusqu'au bon !





Adhésion 2006

A quoi ça sert ?



COTISATIONS			
<i>(les montants sont les mêmes qu' en 2005 sauf retraités + 5 €)</i>			
Élève	15 €	Lieutenant	81 €
Stagiaire	20 €	Capitaine	99 €
Commandant	120 €	Retraité(e)	40 €
Command. emploi fonct.	138 €	Veuf/Veuve	10 €

Association des Personnels de Police, Entraide, Loisirs, Social
 55, rue de Lyon 75012 Paris
 Agrément de tourisme n°AG.075.95.0073
 Garantie bancaire BPRNP 26 000 €
 RCP Gan n° 924181175

APPELS

*Pour voyager en France et...
 ...partout dans le monde, e
 famille ou entre amis, préparez
 dès à présent vos séjours,
 transports et locations. En
 réservant par l'intermédiaire
 d'APPELS, vous bénéficierez de conditions
 tarifaires compétitives et privilégiées.*

**Les réservations de dernières minutes
 sont possibles !**

Notez les références de votre séjour figurant sur le catalogue public de votre prestataire (Fram, Club Med, Ollandini, Marmara, Marsans-transtours, Toursmonde, Jet Tours, Kuoni, etc...) et contacter l'association - règlement par CB possible

Ayez le réflexe APPELS !

**Objectifs projets
 NOUVEAUX SERVICES**

Quelles que soient vos interrogations, choisir un mode d'épargne ou d'investissement mérite conseils, réflexions et accompagnement

**RETRAITE
 PROJET IMMOBILIER
 ASSURANCE VIE
 DEFISCALISATION**

Des solutions adaptées à chacun de vos projets existent...
 Votre association vous permet de bénéficier d'une évaluation gratuite de votre situation patrimoniale.
 N'hésitez pas à nous contacter

Location de véhicule de tourisme ou utilitaire
**Avec le réseau Hertz
 jusqu'à 30 % de remise**
 sur toute une gamme de tarifs préférentiels
 (location à la journée, WE et en semaine)

Demandez votre carte au 0826 88 00 87
 (n° indigo 0,15€/min) elle est gratuite si vous mentionnez votre code :
 CDP 586532

RESERVATIONS et RENSEIGNEMENTS au 01 53 02 47 57

Traitements et indemnités des officiers

À compter du 1^{er} novembre 2005

IMPORTANT : Le décret n° 2005-1301 du 20 octobre 2005 fixe une augmentation de 0,8 % du point d'indice au 1^{er} novembre 2005.

Grades Échelons	I. brut	I.M.	T.M.B.	Ind P.C.	Montant Ret. P	Ind. Rési 3 %	ISSP (%)	Montant ISSP	Poste Diff	Prime command.	Rachat 8 jours RTT	Total El. P. rém.	R.D.S. (0,50 %)	Contrib. Solidar. (1 %)	C.S.G. Deduc. (5,10 %)	C.S.G. (2,40 %)	T.M.N. Adm. Centr.	T.M.N. Adm. Centr. + Prime SGAP	T.M.N. Province
Commandant échelon fonctionnel																			
2 ^{ème}	852	695	3110,75	827	372,03	93,32	19%	591,04	14,11	317,33	56,67	4183,23	20,29	36,97	206,94	97,39	3449,61	3527,87	3351,55
1 ^{er}	821	672	3007,83	800	359,72	90,24	19%	571,49	14,11	317,33	56,67	4057,67	19,68	35,87	200,73	94,46	3347,20	3425,47	3251,97
Commandant																			
5 ^{ème}	801	657	2940,67	782	351,69	88,22	19%	558,73	14,11	317,33	56,67	3975,72	19,28	35,15	196,68	92,55	3280,36	3358,63	3186,97
4 ^{ème}	773	635	2842,17	755	339,62	85,27	19%	540,01	14,11	317,33	56,67	3855,55	18,70	34,10	190,73	89,76	3182,64	3260,90	3091,94
3 ^{ème}	728	601	2690,00	715	321,71	80,70	19%	511,10	14,11	317,33	56,67	3669,91	17,80	32,48	181,55	85,44	3030,93	3109,20	2944,40
2 ^{ème}	690	572	2560,25	681	306,19	76,81	19%	486,45	14,11	317,33	56,67	3511,62	17,03	31,09	173,72	81,75	2901,83	2980,10	2818,85
1 ^{er}	627	525	2349,83	625	281,03	70,50	19%	446,47	14,11	317,33	56,67	3254,91	15,79	28,85	161,02	75,77	2692,45	2770,71	2615,23
Capitaine																			
Except.	750	618	2766,08	735	330,81	82,98	19%	525,56	14,11	290,65	56,67	3736,05	18,12	33,03	184,82	86,98	3082,29	3160,55	2993,67
5 ^{ème}	710	588	2631,83	700	314,75	78,96	19%	500,05	14,11	290,65	56,67	3572,27	17,33	31,60	176,72	83,16	2948,71	3026,97	2863,77
4 ^{ème}	690	572	2560,25	681	306,19	76,81	19%	486,45	14,11	290,65	56,67	3484,94	16,90	30,83	172,40	81,13	2877,48	2955,74	2794,50
3 ^{ème}	659	549	2457,25	653	293,88	73,72	19%	466,88	30,34	290,65	56,67	3375,51	16,37	29,89	166,99	78,58	2789,80	2868,06	2694,82
2 ^{ème}	610	511	2287,17	608	273,54	68,62	19%	434,56	30,34	290,65	56,67	3168,00	15,36	28,08	156,72	73,75	2620,55	2698,82	2530,24
1 ^{er}	579	488	2184,25	586	263,42	65,53	20%	436,85	30,34	290,65	56,67	3064,29	14,86	27,17	151,59	71,34	2535,91	2614,17	2448,41
Lieutenant																			
8 ^{ème}	659	549	2457,25	653	293,88	73,72	19%	466,88	14,11	263,97	56,67	3332,60	16,16	29,48	164,86	77,58	2750,63	2828,90	2670,47
7 ^{ème}	610	511	2287,17	608	273,54	68,62	19%	434,56	14,11	263,97	56,67	3125,09	15,16	27,66	154,60	72,75	2581,39	2680,53	2505,89
6 ^{ème}	579	488	2184,25	586	263,42	65,53	20%	436,85	14,11	263,97	56,67	3021,38	14,65	26,75	149,47	70,34	2496,75	2575,01	2424,06
5 ^{ème}	551	467	2090,25	560	252,08	62,71	20%	418,05	30,34	263,97	56,67	2921,99	14,17	25,90	144,55	68,02	2417,26	2495,52	2332,33
4 ^{ème}	520	445	1991,75	534	240,21	59,75	20%	398,35	30,34	263,97	56,67	2800,83	13,58	24,84	138,56	65,20	2318,44	2396,70	2236,21
3 ^{ème}	505	434	1942,58	521	234,27	58,28	20%	388,52	30,34	263,97	56,67	2740,36	13,29	24,31	135,57	63,80	2269,13	2347,39	2188,24
2 ^{ème}	465	406	1817,25	487	219,16	54,52	20%	363,45	30,34	263,97	56,67	2586,20	12,54	22,96	127,94	60,21	2143,39	2221,66	2065,94
1 ^{er}	409	367	1642,67	440	198,10	49,28	20%	328,53	30,34	263,97	56,67	2371,46	11,50	21,08	117,32	55,21	1968,25	2046,51	1895,58
Stage	359	333	1490,50	400	179,75	44,72	20%	298,10	30,34	119,14	56,67	2039,47	9,89	18,04	100,89	47,48	1683,41	1761,68	1614,91
Elève	309	298	1333,83	358	160,86	40,02	20%	266,77	30,34			1670,96	8,10	14,65	82,66	38,90	1365,78	1365,78	1301,57

Echelons	I.BRUT	I.M.	Ind P.C.	PENSION 100 %	PENSION 80 %	PENSION 75 %	PENSION 70 %	PENSION 65 %	PENSION 60 %	PENSION 55 %	PENSION 50 %		
Commandant emploi fonctionnel		2 ^{ème}	852	695	827	3438,98	2751,18	2579,23	2407,29	2235,34	2063,39	1891,44	1719,49
		1 ^{er}	821	672	800	3325,17	2660,14	2493,88	2327,62	2161,36	1995,10	1828,84	1662,59
Commandant de police		5 ^{ème}	801	657	782	3250,95	2600,76	2438,21	2275,66	2113,12	1950,57	1788,02	1625,47
		4 ^{ème}	773	635	756	3142,09	2513,67	2356,57	2199,46	2042,36	1885,25	1728,15	1571,04
		3 ^{ème}	728	601	715	2973,85	2379,08	2230,39	2081,70	1933,00	1784,31	1635,62	1486,93
		2 ^{ème}	690	572	681	2830,35	2264,28	2122,77	1981,25	1839,73	1698,21	1556,69	1415,18
		1 ^{er}	627	525	625	2597,79	2078,23	1948,34	1818,45	1688,56	1558,67	1428,78	1298,89
Capitaine de police		Except.	750	618	735	3057,97	2446,38	2293,48	2140,58	1987,68	1834,78	1681,88	1528,98
		5 ^{ème}	710	588	700	2909,52	2327,62	2182,14	2036,67	1891,19	1745,71	1600,24	1454,76
		4 ^{ème}	690	572	681	2830,35	2264,28	2122,77	1981,25	1839,73	1698,21	1556,69	1415,18
		3 ^{ème}	659	549	653	2716,55	2173,24	2037,41	1901,58	1765,75	1629,93	1494,10	1358,27
		2 ^{ème}	610	511	608	2528,52	2022,81	1896,39	1769,96	1643,53	1517,11	1390,68	1264,26
Lieutenant de police		1 ^{er}	579	488	586	2435,00	1948,00	1826,25	1704,50	1582,75	1461,00	1339,25	1217,50
		8 ^{ème}	659	549	653	2716,55	2173,24	2037,41	1901,58	1765,75	1629,93	1494,10	1358,27
		7 ^{ème}	610	511	608	2528,52	2022,81	1896,39	1769,96	1643,53	1517,11	1390,68	1264,26
		6 ^{ème}	579	488	586	2435,00	1948,00	1826,25	1704,50	1582,75	1461,00	1339,25	1217,50
		5 ^{ème}	551	467	560	2330,21	1864,17	1747,66	1631,15	1514,64	1398,13	1281,62	1165,11
		4 ^{ème}	520	445	534	2220,44	1776,35	1665,33	1554,31	1443,29	1332,26	1221,24	1110,22

**Pension
pour départ en
retraite au
1^{er} novembre 2005**

Valeur mensuelle du point **4,4759**

Valeur de l'indice 100
au 01/11/2005 5 371,10

Taux R.D.S. 0,50 %

Taux C.S.G. déductible 4,20 %

Taux C.S.G. non déductible 2,40 %

POLICE nouvelle

Commission paritaire : 650D73
Tirage : 13 000 exemplaires
Abonnement annuel : 8,5€
Prix au numéro : 0,90€

Directeur de la publication :
Dominique ACHISPON

Rédacteur en chef :
Michel DJABIAN

Imprimerie
Imprimerie Hemmerlé
RC Paris 57 B 06709

Crédit photos
Hervé ROVIRA

<http://www.snop-snapc.fr>

Tél. : 01 44 67 83 30
Fax : 01 44 67 84 20