

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DU CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION**

A l'occasion du scrutin des élections professionnelles du **1^{er} au 8 décembre 2022**, vous élirez vos représentants pour les 4 prochaines années



Tristan COUDERT
Commissaire divisionnaire
DRCPN / détaché SICP



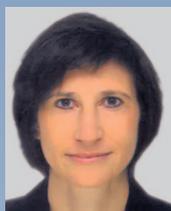
Olivier BOISTEAUX
Commissaire divisionnaire
DRCPN / détaché SICP



Jean-Paul MEGRET
Commissaire divisionnaire
DPJ / Chef Brigade
répression du proxénétisme



Myriam AKKARI
Commissaire générale
DDSP La Rochelle



Séraphia SCHERRER
Commissaire de police
Etat-Major DCPJ



Matthieu VALET
Commissaire de police
Chef adjoint du Service
de nuit du Val de Marne



Eric DEBEUGNY
Commissaire de police
CSP Lyon
Chef division Sud



Rachel LOMBARD*
Commissaire divisionnaire
DGPN

VOTEZ



POUR

- Recevoir une écoute bienveillante et faire valoir vos idées novatrices dans tous les domaines
- Protéger vos intérêts personnels et familiaux par :
 - une défense de vos situations individuelles personnalisée et adossée à une technicité reconnue
 - des propositions catégorielles en adéquation avec l'évolution de notre société afin de pouvoir concilier une vie professionnelle réussie avec une vie privée épanouie
- Une défense de notre institution et de notre corps par une communication déterminée
- Des représentants désintéressés et impliqués

Avec le SICP

vous aurez la garantie

du PRAGMATISME

de la PUGNACITÉ

d'une AMBITION HUMAINE

de la RESPONSABILITÉ

Le bilan de nos actions

Depuis notre création, nous avons toujours affirmé clairement notre souci de la défense quotidienne des situations et problématiques individuelles de nos mandants face à une administration souvent déshumanisée.

Nous n'en avons pas pour autant oublié les revendications catégorielles qui permettent aux commissaires de police de mieux vivre leur quotidien et d'alléger les conséquences des contraintes statutaires qui leur sont imposées.

Les avancées statutaires

(Protocole du 2 mars 2022)

Attribution de la prime OPJ aux membres du CCD exerçant des fonctions d'investigation

Banalisation du 10^e échelon du premier grade et création d'un 11^e échelon (niveau HEA)

Augmentation du volume d'emplois de 7 inspecteurs généraux et 5 contrôleurs généraux supplémentaires

Rectification de la loi du 25 mai 2021 pour faire enfin bénéficier les commissaires de police du **déplafonnement** du cumul des revenus entre pension civile et rémunération dans le privé

Augmentation de 100 postes « D » et « TD » avec un volume passant de 300 à 400

Engagement de l'Etat de négocier la disparition de l'écrêtement de la bonification des 5 ans dans le cadre de la future réforme des retraites

REVALORISATION DE L'IRP DE 25%
(10% en 2023 - 5% en 2025-2026-2027)

Un meilleur accompagnement de la mobilité :

- 1- Création d'une indemnité de logement (200 postes) d'un montant mensuel allant de 1142 € à 1828 € selon la zone géographique
- 2- Mise en place d'une Indemnité Temporaire de Mobilité accessible aux membres du CCD (8 à 10 000 € sur 3 ans)
- 3- Mise en place d'un dispositif de recherche d'emploi pour le conjoint
- 4- Assouplissement des règles de gestion des concessions de logement afin de réattribuer celles non utilisées à ceux qui en ont besoin

L'Avenir des Commissaires de Police

Nos priorités :

» Poursuivre notre travail d'amélioration de l'accompagnement de la mobilité :

- Travailler à la pérennisation de la mise en œuvre de l'indemnité de logement et surtout à l'augmentation du volume de ses bénéficiaires
 - Création d'un texte dédié aux commissaires de police permettant la prise en compte du coût des déménagements aux « frais réels »
- Instauration d'une prime d'installation, à l'instar de la « prime de rideaux » des gendarmes, permettant d'envisager des mutations sans subir de pertes financières engendrées par la mobilité géographique

- Mise en place d'un congé de déménagement afin de pouvoir préparer sa future prise de fonction avec davantage de sérénité pour l'ensemble de la cellule familiale impactée par la mutation.

» Négocier un dispositif de réforme des retraites permettant de faire disparaître l'écrêtement de notre bonification au 1/5^{ème} afin d'aligner les règles concernant notre corps sur celles plus favorables en la matière du Corps d'Encadrement et d'Application et du Corps de Commandement

Nos autres ambitions pour le corps :

» Des responsabilités et un engagement rémunérés à leur juste valeur :

- La banalisation de l'échelon spécial du grade de commissaire général et l'alignement sur les niveaux indiciaires et indemnitaires des administrateurs d'État (actuellement en négociation)
- Le repyramidage du corps pour éviter un fort ralentissement de l'avancement au grade de commissaire divisionnaire et de commissaire général
- L'augmentation du volume de postes valant « fonctions particulières » permettant de thésauriser les années nécessaires à l'éligibilité au grade de commissaire général. L'objectif étant d'augmenter le nombre insuffisant de CD éligibles à ce grade
 - La création de postes « TD+ » dits postes supérieurement difficiles disposant d'une IRP majorée à 60%. Ce niveau supplémentaire de difficulté a pour objectif de mieux hiérarchiser les postes à IRP majorée
- L'augmentation de l'enveloppe de « Parts Résultats » pour passer à 10% de bénéficiaires à 60%, 20% à 40% et 30% à 20%. Ce dispositif récompenserait davantage de nos collègues en doublant le nombre de bénéficiaires et en permettant une variation plus grande des sommes allouées
 - La revalorisation substantielle du niveau de l'Indemnité de Sujétion Spéciale Police (ISSP) dans un contexte où les violences se manifestent de plus en plus couramment à l'endroit des forces de l'ordre tous corps confondus.

» Des mesures permettant une meilleure équité :

- Augmenter sensiblement les nominations aux ordres nationaux en imposant un prorata entre police et gendarmerie
 - Créer une cellule de placement des commissaires de police dans le privé pour ceux qui souhaitent faire valoir leurs talents en dehors de notre institution avant ou après la retraite
- Imposer plus de transparence et une meilleure répartition des « parts résultats » de l'IRP avec notamment une distribution semestrielle
 - Mettre en paiement les permanences de week-end et les astreintes.

» Protéger les intérêts des commissaires de police et de l'institution confrontés aux conséquences des réformes structurelles qui se profilent (Territoriale-DDPN, des RH, Académie de Police...).

» Défendre le sens et l'identité de nos métiers de chefs de police tout en conciliant un juste équilibre avec nos vies privées.

» Travailler à la simplification de la Procédure Pénale.

» Engager une réflexion de fond sur la diminution de la charge mentale imposée aux chefs de service par notamment un management beaucoup plus humanisé des commissaires et par une diminution du reporting.

» Améliorer la vie de famille en prenant en charge la recherche d'un mode de garde collectif à la naissance d'un enfant.

Choisissez de soutenir
un syndicat qui agit
en fonction de vos
préoccupations quotidiennes,

**VOTEZ pour
la liste SICP**

Fonctionnaires Publiques

CFE
CGC



Commissaire par passion syndicaliste avec raison

Depuis 16 ans maintenant, l'ensemble des commissaires de police a pu bénéficier d'évolutions catégorielles majeures, principalement grâce aux propositions innovantes et crédibles émises par le **Syndicat Indépendant des Commissaires de Police**. Nos revendications ont toujours été reconnues pertinentes car fondées sur une approche pragmatique des besoins de nos collègues dans une société en permanente évolution.

En voici quelques exemples emblématiques :

Nos demandes

Profession de foi 2006
«...passage à un système
d'allocation de logement»

Profession de foi 2010
**Allongement de la durée
sur les postes limitée
à 6 ans maximum**

Profession de foi 2014
**Dispositif d'aide à la recherche
d'un emploi du conjoint**

Profession de foi 2018 et proposition
pour le protocole 2 mars 2022
**Banalisation du 10^e échelon
(échelon spécial contingenté)
et création du 11^e échelon en HEA**

Exigence récurrente
**Récupération effective
des jours de permanence**

**Propositions récurrentes
d'augmentation du volume
depuis la création du dispositif
des postes D et TD**

Nos résultats

Protocole 2 mars 2022

**200 postes avec
indemnité compensatrice de
logement (à titre expérimental)**

Protocole 2016

**Durée statutaire : 5+3
(+ 1 dernière année sur
autorisation de l'Administration)**

Protocole 2022

**Mise en place d'un dispositif de
recherche d'un emploi calqué
sur celui des sous-préfets**

**Banalisation de l'échelon spécial
du 1^{er} grade et création
d'un 11^e échelon en HEA**
Entériné par le protocole du 2 mars 2022

APORTT 5 septembre 2019

**«Les membres du CCD bénéficient
d'un décalage de repos à hauteur
du nombre de journées de travail
effectuées dans le cadre
de la permanence.»**

**Augmentation progressive des postes
D et TD pour passer de 50 initialement
à 400 aujourd'hui (dont 100
obtenus dans le dernier protocole)**

