



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Protocole
pour la valorisation des carrières,
des compétences
et des métiers dans la police nationale

11 avril 2016



Avant-propos

De 2004 à 2015, le Protocole d'accord portant réforme des corps et carrières du 17 juin 2004 ainsi que les protocoles additionnels de 2007, 2008 et 2009 ont été mis en œuvre au sein de la Police nationale. L'ensemble des mesures, ainsi que le cadencement fixé, ont été respectés, y compris pour les années postérieures à 2012.

Mais un constat s'impose. Si ces mesures se sont traduites par des avancées statutaires et indemnitaires importantes, elles ont également généré un engorgement des parcours de carrière pour nombre d'agents qui, ayant bénéficié de taux d'avancement améliorés et financés par la suppression d'emplois (- 6 936 effectifs réels sur la période 2007-2012 dans la police nationale), ont atteint rapidement les échelons sommitaux de leurs grades et n'ont plus l'espoir de progresser.

L'accélération des avancements dans les corps actifs a de surcroît déséquilibré leur physionomie. Ainsi, les avancements rapides et massifs ont dénaturé la fonction d'encadrement, de très nombreux policiers promus dans des grades d'encadrement n'exerçant pas cette mission, pourtant motivante et valorisante.

Dans le même temps, des blocages similaires se sont installés dans les corps et métiers d'appui et de soutien dont la contribution à l'action de la police a été insuffisamment reconnue alors que leur niveau d'engagement et de compétence s'élevait.

Ainsi que le révèle le baromètre social de la police nationale établi en 2014, la malaise au sein de l'institution se nourrit en partie du sentiment d'absence de perspectives de carrière : 63,6 % des 3.500 répondants aux questions du baromètre estiment ainsi que, dans les prochaines années, leur situation professionnelle va se dégrader et 60,5 % ne s'estiment pas satisfaits de leur évolution professionnelle.

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 de compléter les avancées réalisées en matière d'effectifs et de moyens (+ 6 000 emplois sur la période 2012 / 2017 et + 15 % de crédits de fonctionnement) par des mesures de nature à restaurer la confiance de l'ensemble des agents à l'égard de l'État qui a la responsabilité de garantir de réelles et motivantes perspectives de progression de carrière pendant toute sa durée. Il est tout aussi indispensable de valoriser l'ensemble des métiers et des compétences qui, aux côtés des policiers actifs, contribuent à l'efficacité d'ensemble des missions de sécurité : personnels administratifs, techniques, scientifiques, adjoints de sécurité et psychologues de la police nationale.

Tous ces agents doivent être convaincus que leurs efforts trouveront leur juste rétribution dans l'amélioration de leur déroulement de carrière, la reconnaissance des sujétions auxquelles ils sont soumis et la valorisation des compétences spécifiques qu'ils mettent en œuvre dans leurs métiers respectifs.

Le présent Protocole pour la Valorisation des Carrières, des Compétences et des Métiers concerne l'ensemble des corps et des métiers qui, par leur action, concourent à la sécurité des Français : corps de conception et de direction, de commandement, d'encadrement et d'application pour les corps actifs mais également les corps de la filière scientifique, corps de la filière administrative et technique, psychologues de la police nationale et adjoints de sécurité.

Il sera mis en œuvre sur la période 2016 – 2022, selon un calendrier prévisionnel établi par mesure et par corps.

Ces mesures seront complétées par des mesures indemnitaires et transversales actant la difficulté particulière du métier de policier.

I. Protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la police nationale

1 – Transposer le protocole PPCR pour les personnels de la police nationale

Le protocole « parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR) prévoit une revalorisation des grilles indiciaires des trois fonctions publiques en contrepartie d'un allongement des carrières et de la transformation d'une partie du régime indemnitaire en points d'indice. Les particularités des métiers de la police conduisent à une mise en œuvre spécifique qui se traduit par une application dès le 1^{er} janvier 2017 (au lieu de 2018).

1.1. Corps d'encadrement et d'application

Le projet de grille indiciaire transposant le protocole PPCR au CEA (gradés et gardiens) respecte le différentiel positif existant pour ce corps par rapport au « B-Type ». Ainsi, le bornage supérieur des différents grades maintient strictement les écarts indiciaires actuellement constatés.

Le cadencement de la mise en œuvre de la grille (présentée en annexe) s'opérera de la manière suivante :

-1^{er} janvier 2017 : mise en œuvre du transfert primes/points. Il se traduit par un gain uniforme de 6 points d'indice (majorés de l'ISSP) et par une mesure symétrique d'abattement d'un montant forfaitaire de 278 € annuels.

-au 1^{er} janvier 2018, il sera procédé au reclassement des agents, s'agissant du grade de gardien de la paix (cf. tableau de reclassement en annexe).

Les revalorisations suivantes interviendront le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019 pour tous les grades en application de la grille annexée.

Par exception, la revalorisation de l'échelon de major exceptionnel sera achevée le 1^{er} janvier 2020.

1.2. Corps de commandement

Depuis 2004, et plus particulièrement le relevé de conclusions additionnel corps et carrière de 2007, les missions et les fonctions occupées par le corps de commandement ont très sensiblement évolué dans le sens d'un exhaussement du positionnement des officiers au sein

de la hiérarchie policière, concomitant avec la déflation en cours de ce corps et la mise en place d'une nouvelle nomenclature venant remplacer celle, obsolète, de 2009. Cette évolution doit aujourd'hui être prise en compte et implique le passage de la grille indiciaire des officiers de police, qui demeure un des rares corps de la fonction publique en « petit A », vers la grille « A-type ». Cette évolution se fera en deux temps : la transposition améliorée du protocole PPCR de 2017 à 2020 suivie de la convergence vers le « A-type » en 2021 et 2022.

1/ La transposition du protocole PPCR : première étape vers le « A-type »

La structure du corps de commandement sera alignée, dès 2017, sur celle du « A-type » actuel, à savoir deux grades de droit commun (lieutenant-capitaine et commandant), un troisième grade contingenté à accès fonctionnel (GRAF) et accompagnée d'un emploi fonctionnel (commandant à l'emploi fonctionnel).

Outre le grade à accès fonctionnel, l'emploi fonctionnel de commandant est maintenu. Le point 3.2 du présent document précise les conditions de mise en place du GRAF.

La fusion des grades de lieutenant et de capitaine permet de tirer les conséquences de l'avancement actuel quasi automatique entre les deux grades et de l'alignement sur les grades du « A-type » (tableau de reclassement présenté en annexe).

Lors de l'accès au corps, les officiers auront le titre de lieutenant. L'accès au titre de capitaine sera acquis à partir de 4 années dans le grade fusionné. Cette décorrélation entre l'appellation et les échelons garantira le juste positionnement des officiers, qu'ils soient de recrutement externe ou interne.

Les officiers conservent une obligation d'affectation de deux ans minimum sur leur premier poste. Il est mis fin au blocage statutaire de sédentarisation de cinq ans sur la zone de défense.

L'accès au grade de commandant sera conditionné par 12 années de services effectifs depuis la titularisation dans le grade fusionné de lieutenant-capitaine et par la réalisation de deux mobilités, géographique et/ou fonctionnelle, avec possibilité d'effectuer la seconde mobilité lors de la prise de grade.

En outre, la durée de détachement sur un même emploi fonctionnel sera limitée à deux fois quatre ans. La mesure prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2017, sans effet rétroactif. Une réflexion sera engagée pour mettre en place un accompagnement des officiers concernés, notamment par la proposition de postes de niveau comparable.

L'échelon exceptionnel de capitaine est maintenu à titre transitoire jusqu'en 2022 afin de faciliter la mise en œuvre de la déflation du corps de commandement.

Le cadencement de la mise en œuvre de la grille du corps de commandement (présentée en annexe) s'opérera par un transfert primes/points mis en œuvre en 2017 et 2018. Il se traduit également par un gain uniforme de 9 points d'indice (majoré de l'ISSP) réparti en 5 points en 2017 et 4 points en 2018 et par une mesure symétrique d'abattement d'un montant forfaitaire

de 389 € annuels répartis en 167 € en 2017 et 222 € en 2018.

En parallèle, la grille est revalorisée en trois ans avec une dernière augmentation pour les grades sommitaux la quatrième année. La grille des commandants, commandants à l'échelon fonctionnel et futur GRAF est alignée sur la grille actuelle des attachés principaux, conseillers d'administration et attachés hors classe, soit un indice sommital brut de 966 pour les commandants et de 1027 pour les commandants à l'échelon fonctionnel et les commandants GRAF en 2020.

2/ 2021-2022 : au-delà du protocole PPCR, la convergence vers le « A-type »

Le corps de commandement sera aligné sur le « A-type » à l'issue du protocole PPCR, en 2022, par alignement de l'échelon sommital de commandant sur celui des attachés principaux (1015) et de l'échelon sommital des commandants EF et GRAF sur celui des conseillers d'administration et attachés hors classe (HEA).

Pour le grade de commandant, il s'agit de porter le 6^e échelon, qui sera créé en 2020 dans le cadre de PPCR, à l'indice brut 966 – INM 783, à l'indice brut 995 – INM 806 en 2021, puis de créer en 2022 un 7^e échelon à l'indice brut 1015 – INM 821.

Pour les commandants EF et GRAF, l'échelon spécial contingenté passera de 1027 en 2020 à la HEA en 2022, comme les conseillers d'administration et attachés hors classe.

Le cadencement détaillé des évolutions indiciaires est joint en annexe.

1.3. Personnels scientifiques

Une revalorisation indiciaire est effectuée par l'intégration du corps des techniciens au NES B et par l'intégration des trois corps au protocole PPCR. Par ailleurs, une valorisation du corps des ingénieurs est opérée par la création d'un échelon sommital à accès fonctionnel dans le grade des ingénieurs en chef, doté de la hors échelle A. Cet échelon sommital sera contingenté à 10 % des effectifs du grade d'ingénieur en chef.

Une clause de revoyure est prévue en 2019 pour examiner les effets de ces mesures sur le pyramidage des trois corps.

Les corps de la filière scientifique bénéficieront de la revalorisation indiciaire prévue par le protocole PPCR.

1.4. Filières administrative et technique (ATIOM, ATPN et SIC)

A l'instar de ce qui est prévu pour les corps « type », les personnels administratifs et techniques de la police nationale bénéficient du protocole PPCR selon le calendrier et les modalités de droit commun.

Le dispositif représentera sur la période 2016-2020, une enveloppe de 8,8 M€ en faveur des personnels administratifs et techniques du périmètre Police Nationale avec une revalorisation indiciaire pour toutes les catégories.

Les revalorisations indiciaires prévues par le protocole PPCR permettront aux personnels de bénéficier d'un gain indiciaire moyen de :

- 10 points pour la catégorie C ;
- 13 points pour la catégorie B ;
- 20 points pour la catégorie A.

2. Reconnaître et valoriser les métiers, les sujétions et les compétences spécifiques

2.1. Revalorisation de la fonction judiciaire

Les fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application de la police nationale exerçant les attributions d'officier de police judiciaire (OPJ) bénéficient aujourd'hui d'une prime annuelle de 600 €. Cette prime est actuellement versée aux seuls gradés et gardiens de la paix dont la qualité d'OPJ est reconnue par arrêté interministériel du garde des sceaux, ministre de la justice et du ministre de l'intérieur et qui exercent effectivement les attributions attachées à cette qualité.

Ce versement sera maintenu à tous les agents disposant de l'habilitation OPJ.

En complément, une majoration de la prime, versée uniquement aux fonctionnaires exerçant effectivement les fonctions, sera mise en place progressivement.

Le montant de cette majoration sera progressivement porté à 480 € par an selon le cadencement suivant :

	1 ^{er} octobre 2016	1 ^{er} octobre 2017	1 ^{er} octobre 2018
Montant majoration OPJ (annuel)	180 €	360 €	480 €
<i>Soit montant mensuel</i>	<i>15 €</i>	<i>30 €</i>	<i>40 €</i>

Ainsi au 1^{er} 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 1^{er} octobre 2018. Cette prime est versée trimestriellement.

Au terme de sa mise en œuvre, le dispositif fera l'objet d'une évaluation partagée tous les deux ans.

2.2. Filière scientifique

Les missions particulières de la police technique et scientifique sont reconnues par une revalorisation indemnitaire et un plan de requalification en faveur des ASPTS.

La revalorisation indemnitaire se traduit par deux mesures :

- l'augmentation de l'indemnité de police technique et scientifique qui entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2016 et qui prendra en compte la spécificité de l'exercice en Île-de-France ;
- la création d'une indemnité de sujétion spéciale de PTS qui tient compte des sujétions particulières de la filière PTS. La montée en charge se fera par tiers sur trois ans (1^{er} octobre 2016, 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} janvier 2018).

Cette nouvelle indemnité se caractérise par son intégration au calcul de la retraite. Elle sera versée sous la forme d'un montant forfaitaire déterminé par corps. Elle fait par ailleurs l'objet d'une sur-cotisation. La mise en œuvre de cette indemnité fera l'objet d'une clause de revoyure en comité de suivi en 2018.

En outre, un plan de requalification permettra l'accès de 300 ASPTS supplémentaires au grade de technicien sur 5 ans. Ainsi 60 ASPTS seront requalifiés chaque année, dans le premier grade (B1) du nouveau corps de technicien de PTS, entre 2017 et 2021, grade qui sera exclusivement constitué par ce recrutement au choix pendant cette période de requalification. Les recrutements par concours externes et internes continueront de s'effectuer exclusivement à BAC +2, comme aujourd'hui. Ce plan de requalification fera l'objet d'une évaluation en 2019.

D'ores et déjà en augmentation de plus de 100 emplois par redéploiement, en 2016, le schéma de recrutement des personnels de la filière scientifique sera augmenté dans les 3 années à venir (2017, 2018, 2019). Les postes à responsabilité de la PTS ont vocation à être pourvus par des personnels issus des corps de la filière scientifique de la police nationale.

La détermination pluriannuelle précise du volume et de l'implantation des substitutions PTS doit faire l'objet d'une concertation approfondie avec les directions d'emploi et des organisations syndicales signataires avant la fin 2016 dans une logique d'atteinte, dans les cinq ans à venir, des nomenclatures cibles de 2014 qui seront réactualisées en concertation avec les organisations syndicales.

Cet effort de recrutement et de substitution devra s'accompagner d'un renforcement de la formation initiale et continue, compte tenu des compétences judiciaires nouvelles et de la technicité évolutive des métiers de la PTS et comporter un volet relatif au management pour la prise des postes à responsabilité d'encadrement.

Enfin, les conditions d'emploi et d'organisation du travail doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie avec les directions d'emploi compte tenu notamment de la forte mobilisation des services d'identité judiciaire en horaires atypiques.

Les personnels scientifiques bénéficieront d'une carte professionnelle valorisant clairement leur appartenance à la communauté policière.

2.3. Valorisation de la filière administrative et technique

Les métiers spécifiques des personnels administratifs et techniques de la police nationale doivent être reconnus et valorisés.

Les personnels administratifs et techniques constituent une ressource humaine essentielle à la police nationale et dont la croissance des effectifs est constante. Ainsi, en 2016, ce sont 716 personnels administratifs et techniques supplémentaires qui seront affectés en police (soit une augmentation de 2000 personnels depuis le 31/12/11), dont 154 seront affectés au titre de la substitution de personnels actifs sur des fonctions de support, selon le tableau de répartition annexé.

La politique de substitution sera poursuivie et amplifiée dans les 5 ans à venir. L'année 2015 a été mise à profit pour établir, à partir des conclusions du rapport de l'Inspection générale de l'administration et de l'analyse des postes rattachés aux fonctions support menée par la DRCPN, une cartographie des emplois supports occupés par des personnels actifs, de l'ordre de 6 000 agents. Après examen contradictoire avec toutes les directions de police, il ressort de cette étude que 2 400 emplois sont substituables, 1 200 doivent rester occupés par des personnels actifs, et 2 400 doivent faire l'objet d'études plus approfondies.

La substitution doit se construire par la conjonction de 3 éléments, initiés entre la DRCPN et les DISA pour la campagne 2016, et qui seront reconduits pour la période 2017/2021 :

- recruter un nombre de PAT supérieur au comblement des vacances de postes et à l'accroissement éventuel des besoins ;
- contractualiser avec les directions de police les postes à substituer chaque année ;
- garantir par le recrutement externe de pourvoir lesdits postes, lorsque l'ouverture des postes à la mobilité ne permet pas de les pourvoir.

Sur la base du travail conduit en 2015, l'objectif poursuivi est de réaliser effectivement 200 substitutions annuelles de personnels actifs par des personnels administratifs et techniques sur des fonctions supports (hors PTS).

Les personnels de la police nationale pourront bénéficier du plan de requalification lié au Plan Préfecture Nouvelle Génération (PPNG). Ce plan prévoit un repyramidage sur 5 ans de la filière administrative au profit des catégories A et B, lié à l'évolution des préfectures (requalification au global de 120 B en A et 210 C et B dès 2016). Les agents de la filière administrative qui servent dans le périmètre de la police nationale pourront se présenter aux

concours directs internes recréés à partir de 2016 et aux nouveaux examens professionnels. Si les postes ouverts le sont en préfectures, l'égalité des chances des agents des corps fusionnés sera garantie par la mixité des jurys, la diversité des sujets d'examen, et un accès amélioré des personnels administratifs de police à la formation.

Par ailleurs, les conditions d'avancement pour les corps administratifs feront l'objet d'une attention particulière dans une logique d'harmonisation et d'équité des règles applicables à tous les périmètres pour les avancements de grade et de corps.

En outre, la DRCPN engagera prioritairement avec les SGAMI une démarche de détermination des effectifs et du pyramidage de référence par domaine d'activité de ces services qui interviennent au bénéfice de l'ensemble des services déconcentrés du ministère et dont l'encadrement doit manifestement être renforcé pour faire face à l'expertise croissante des missions. Cette démarche concernera aussi bien la filière administrative que la filière technique.

De même, un travail de cartographie et de GPEEC sera mené avec les DISA dans le même objectif.

Dans ce cadre, et s'agissant de la filière technique, la mise en œuvre d'un emploi fonctionnel sommital pour le corps des adjoints techniques de la police nationale (ATPN), fera l'objet d'une étude en concertation avec les organisations syndicales et les directions d'emploi, dans une logique de rapprochement des corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur, ainsi que l'amélioration des ratios promus/promouvables des ATPN, dans la même logique.

Compte tenu du résultat positif des expérimentations en cours, la possibilité de mettre en place un régime d'horaires variables pour les personnels exerçant sur des fonctions support, pourra être étendue à l'ensemble des directions d'emploi, dans le respect des nécessités opérationnelles, afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Le détail des dispositions prises et prévues en faveur des corps administratifs et techniques de la police nationale est joint en annexe, notamment celles qui concernent les conditions de travail (habillement, organisation du travail) et l'accès à la formation et à la mutation des ATPN.

2.4. Prise en compte de la spécificité Île-de-France par la majoration de l'indemnité de fidélisation

Les fonctionnaires actifs de la police nationale peuvent bénéficier de l'indemnité de fidélisation lorsqu'ils sont affectés en secteur dit « difficile », au bout de 2 ou 5 années révolues de service continu, en fonctions de leur corps d'appartenance et des fonctions exercées.

Le montant de l'indemnité est différencié en fonction du corps d'appartenance et évolue par tranche en fonction de la durée de service continu en secteur difficile.

Suite à la mise en œuvre de la réforme de l'avantage spécifique d'ancienneté et pour prendre en compte les spécificités propres à la région francilienne, une majoration de la prime de fidélisation, incompatible avec l'avantage spécifique d'ancienneté, sera accordée aux fonctionnaires affectés en Île-de-France.

La carte des zones éligibles à la prime de fidélisation fera l'objet d'une négociation syndicale qui sera engagée dès la signature du présent Protocole et devra aboutir fin 2016.

La filière scientifique bénéficiera d'une revalorisation de l'ordre de 5,5 points par rapport à l'attribution indemnitaire moyenne 2015 part fonction pour exercice en Ile-de-France dans le but de renforcer la fidélisation dans cette région.

2.5. Reconnaissance des missions exercées par les adjoints de sécurité

Afin de valoriser les fonctions exercées par les adjoints de sécurité au sein de la police nationale et la spécificité de l'affectation en Île-de-France, il est décidé de :

- revaloriser de 16 % l'indemnité d'exercice : le montant mensuel sera porté de 60 € à 70 € à compter du 1^{er} janvier 2017 ;
- majorer de 30 € le complément Île-de-France versé aux ADS qui exercent dans cette région, sur trois ans.

Montant de la majoration mensuelle de l'indemnité d'exercice versée aux ADS :

	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2019
Indemnité d'exercice	70 €	70 €	70 €
Complément Île-de-France	100 €	110 €	120 €

A partir du 1^{er} janvier 2016, lorsque les adjoints de sécurité sont amenés à travailler de nuit, ils perçoivent dans les mêmes conditions que les autres personnels de police l'indemnité horaire pour travail de nuit. Il est rappelé que le travail de nuit des adjoints de sécurité doit rester exceptionnel.

Il convient également de conforter le recours aux cadets de la République par une revalorisation de leur allocation d'étude à hauteur de 15 %. Actuellement fixée à 597 €, elle sera portée à 687 € au 1^{er} janvier 2017.

2.6. Valorisation du métier de psychologue de la police nationale

Près de 200 psychologues contractuels (le ministère de l'intérieur ne disposant pas de corps d'accueil) sont actuellement en poste dans différentes structures, tant à destination des

policiers (services de soutien psychologique opérationnel pour les policiers, des structures de formation initiale et continue) que des usagers (aide aux victimes dans les commissariats).

Les recrutements initiaux sont effectués par contrats à durée indéterminée (CDI) dès leur prise de fonction. Leur rémunération est actuellement alignée sur une grille proche de celle du premier grade du corps des attachés et complétée par un complément de rémunération forfaitaire (343,86 € mensuels).

Compte tenu du niveau de recrutement de ces agents et de la nature de leurs missions, une revalorisation de la grille indiciaire sera engagée, conformément au projet annexé, qui permettra d'atteindre les indices sommitaux du grade d'attaché principal avec un allongement de carrière et l'alignement sur les indices prévus par le protocole PPCR, mais sans reclassement à l'échelon inférieur.

Cette revalorisation s'accompagnera d'une augmentation du complément de rémunération qui passera à 500 €.

Cette revalorisation s'accompagne de la redéfinition des plages horaires consacrées à la formation, à l'information et à la recherche (dit temps FIR), dont la durée sera uniformisée à 8 heures hebdomadaires, quel que soit le service d'exercice du psychologue.

2.7. Reconnaissance des postes à responsabilité particulière

1/ Augmentation du nombre de postes nomenclaturés « difficile » dans le cadre des indemnités de performance et de responsabilité

- La nomenclature « poste difficile » et « très difficile » du corps de conception et direction sera adaptée aux missions par la création de 50 postes difficiles supplémentaires sur 3 ans.
- Le nombre de « poste difficile » du corps de commandement, actuellement fixé à 1000, sera augmenté de 122 dans les unités de service général des CRS pour résoudre les difficultés croissantes de recrutement et prendre en compte les contraintes particulières des postes concernés.

2/ Réforme de l'indemnité de responsabilité et de performance du corps de commandement

Les travaux de refonte de la nomenclature des officiers conduisent à la reconnaissance de l'évolution de leurs missions et de leur positionnement, du fait en particulier de la substitution de postes du corps de conception et de direction au profit du corps de commandement. Ces évolutions nécessitent une adaptation de l'IRP des officiers conforme aux responsabilités exercées :

- L'indemnité de responsabilité et de performance du corps de commandement sera réformée pour permettre la rémunération de l'intérim du chef de service dès le 3^e mois, au lieu du 7^e actuellement ;
- Le montant de référence de la part responsabilité des commandants GRAF sera fixé à 600 € mensuel ;
- Le décret sera modifié pour permettre l'alignement de l'indemnité de responsabilité des chefs de service sur celle perçue par les commissaires. Le décret prévoira un montant forfaitaire de part de responsabilité pour les chefs de service indépendamment de leur grade d'un montant mensuel de 1 080 €.

3/ L'indemnité spécifique allouée aux personnels affectés dans les unités de service général des CRS

Le nombre de jours rachetés dans le cadre de l'indemnité spécifique pour les personnels affectés en unité de service général des compagnies républicaines de sécurité sera ramené à 8 jours pour le corps de commandement, ce qui permettra de corriger une différence de traitement jugée inéquitable par les officiers concernés par rapport à l'ensemble du corps de commandement. Le nombre de jours indemnisés pris en compte sera maintenu à 16 jours pour le corps d'encadrement et d'application.

3. Restaurer des marges statutaires de progression dans la carrière

3.1. Corps de conception et de direction

1/ Conséquence de la création d'un grade à accès fonctionnel sur le pyramidage du corps

La création d'un grade à accès fonctionnel de commissaire général a été décidée avant la négociation du présent Protocole, dans le cadre de la feuille de route sociale du ministre de l'intérieur du 8 mai 2015 dans la continuité du protocole additionnel du 8 avril 2009. Ce GRAF vise à dynamiser le déroulement de carrière du corps de conception et de direction (CCD), au travers de deux objectifs : sécuriser les parcours professionnels des commissaires divisionnaires détachés sur un emploi de directeur des services actifs (DISA), d'inspecteur général (IG) ou contrôleur général (CG) ; permettre à des commissaires divisionnaires ayant exercé dans la durée des fonctions importantes d'obtenir un déroulement de carrière amélioré et reconnaissant le niveau des responsabilités exercées, sans obligatoirement accéder à un emploi fonctionnel. Le détail du dispositif est présenté en annexe.

La gestion qualitative du GRAF et des emplois fonctionnels sera facilitée et enrichie par la mise en place, dès 2016, d'une revue des carrières permettant de garantir les parcours professionnels.

La création du GRAF de commissaire général s'accompagne d'une gestion orthodoxe des emplois fonctionnels. Par ailleurs, les emplois d'IG et de CG sont assujettis à une durée

d'occupation des postes limitée à 2 fois 3 ans, sur les emplois strictement nomenclaturés, qui sera inscrite dans les textes statutaires.

La mise en place du grade à accès fonctionnel de commissaire général en 2016 sera progressive jusqu'en 2022 selon le cadencement suivant, ajustable en fonction de l'évaluation de l'effectif du corps :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Créations	54	54	54	54	54	54	36
Nombre total	54	108	162	216	270	324	360

Les mesures de repyramidage en faveur du corps de conception et de direction constituent le corollaire indispensable à la création du GRAF des commissaires en 2016. Le nouveau pyramidage cible du corps, à échéance 2022 (fin de montée en puissance du GRAF) sera de 40 % pour le premier grade de commissaire, 40 % pour le second grade de commissaire divisionnaire et de 20 % pour le GRAF de commissaire général.

2/ Augmentation du contingentement de l'échelon spécial de commissaire

L'échelon spécial de commissaire de police, aujourd'hui contingenté à 80 postes, est destiné principalement à accompagner la fin de carrière des commissaires de police ne pouvant accéder au deuxième grade du corps. Cet échelon permet aussi de dynamiser les voies de recrutement internes en les rendant plus attractives pour les commissaires ayant intégré tardivement le corps. La saturation de cet échelon spécial et l'augmentation du vivier de promouvables dans les trois ans nécessitent de porter à 180 postes ce contingent.

3/ Mobilité fonctionnelle

Afin de tenir compte notamment de l'allongement des temps de carrière, la durée de maintien sur un même poste s'établira à cinq années prorogeables de deux ans et, à titre exceptionnel, d'une année supplémentaire.

3.2. Corps de commandement

La création d'un grade à accès fonctionnel

La création d'un grade à accès fonctionnel est actée dès 2017. Il permettra d'assurer les objectifs de sécurisation des emplois fonctionnels et de valorisation des parcours professionnels des officiers. La volumétrie et les caractéristiques de ce GRAF seront alignées sur celui des attachés d'administration.

Le corps de commandement comprend aujourd'hui 1 315 emplois fonctionnels (soit 14 % de l'effectif global), et comprendra donc à terme, en 2022, 1800 emplois fonctionnels et GRAF,

ce dernier représentant 10 % du corps. La montée en puissance du GRAF sur une période standard de 6 ans, aboutira donc à une création annuelle de 150 postes de GRAF, dès 2017, qui serait alimentée, en partie par des créations nettes de GRAF (80) et d'autre part par la transformation d'emplois fonctionnels (70).

Cependant, la particularité du CC par rapport au corps des attachés ou au CCD, est que la phase de déflation des effectifs, et d'exhaussement concomitant de la nomenclature des postes d'officiers sur des responsabilités supérieures pour réconcilier le grade et l'emploi, n'est pas achevée. De sorte qu'il est difficile aujourd'hui de définir dans le protocole la répartition finale des EF et des GRAF pour 2022.

Il sera donc mis en œuvre une montée en charge du GRAF dans les conditions précitées (150 créations annuelles, 80 créations nettes et 70 transformations d'emplois), pour les années 2017, 2018 et 2019, et de déterminer la trajectoire finale (2020/2022), dans le cadre d'une clause de revoyure en 2019 inscrite au protocole qui permettra de prendre en compte l'état de la déflation et du repositionnement de la nomenclature.

Cadencement acté				Objectifs			
	2017	2018	2019		2020	2021	2022
Créations GRAF	150	150	150	Existant EF/GRAF	1555	1635	1715
Nombre total GRAF	150	300	450	Créations	80	80	85
Suppression EF	70	70	70	Total GRAF+EF	1635	1715	1800
Nombre EF	1245	1175	1105				

Une clause de revoyure permettra d'examiner les effets de la création du GRAF et de la déflation sur le pyramidage global du corps (grade de commandant) en 2019, l'augmentation du nombre global de GRAF et d'emplois fonctionnels (EF) entraînant une baisse du nombre de commandants chaque année.

La fixation d'un objectif de pyramidage est aujourd'hui prématurée, car ni la déflation du corps ni la refonte de la nomenclature ne sont achevés. Si le pyramidage final sera examiné lors de la clause de revoyure de 2019, la proportion retenue est de 40 % pour le grade de lieutenant-capitaine, de 40 % pour les commandants et de 20 % pour les emplois fonctionnels et le grade à accès fonctionnel.

Les règles de gestion du grade à accès fonctionnel sont précisées en annexe.

3.3. Corps d'encadrement et d'application

Le précédent Protocole dit « corps et carrières » ciblait un taux d'encadrement de 46 % à l'échéance 2012. Dans cette perspective, les différents dispositifs de qualifications (QB-OPJ) étaient largement ouverts, afin d'obtenir les viviers de fonctionnaires promouvables nécessaires à l'atteinte de cet objectif. Néanmoins, une fois le taux d'encadrement cible atteint, et le nombre d'avancements de grade diminuant de manière drastique, les viviers ont continué d'être alimentés, créant un engorgement excessif, notamment à l'avancement au grade de brigadier

Au regard de l'engorgement constaté aujourd'hui lors du passage de gardien de la paix à celui de brigadier et plus particulièrement compte tenu du vivier des 10 000 gardiens de la paix détenteurs des qualifications brigadiers (QB) et des 3000 de la qualification de l'officier de police judiciaire (OPJ), ainsi que des durées d'attente d'une nomination au grade supérieur croissant chaque année (soit plus de 12 années en 2017 pour les QB), il s'avère aujourd'hui nécessaire de mettre en œuvre une résorption rapide de ces viviers.

Ce plan de résorption du stock des gardiens de la paix titulaires de la QB de l'OPJ prévoit sur une durée de 4 ans (2017/2020) un volume d'avancements exceptionnels respectivement de 3 000 en 2017, puis 1 500 par an 2018/2019/2020 pour les titulaires de la QB et de 1250 en 2017, puis 1500 en 2018/2019/2020 pour les titulaires de l'OPJ.

Ce plan de résorption devra s'accompagner d'une gestion cohérente des examens conférant les qualifications brigadier et OPJ afin d'éviter que ne se reconstituent des viviers qui rallongeraient de manière excessive les délais d'attente à l'accès au grade de brigadier. La sortie des viviers étant subordonnée aux conditions statutaires définies par les différentes voies d'avancement, il conviendra également d'engager avec les organisations syndicales une réflexion sur ces voies afin de fluidifier dans le temps la promotion des gardiens de la paix au grade supérieur.

En outre, il convient d'adapter le positionnement du grade de brigadier à la réalité opérationnelle des fonctions qui lui sont dévolues, qui ne correspondent plus systématiquement à un grade d'encadrement mais qui se démarquent des fonctions de gardien de la paix par le niveau d'expertise requis (OPJ, QB).

Il apparaît ainsi nécessaire de traduire la réalité du grade de brigadier de deux manières :

- pour permettre à chaque fonctionnaire de dérouler sa carrière sur au moins deux grades conformément au principe fixé dans le protocole PPCR, un avancement semi-automatique au grade de brigadier de police est créé pour les gardiens de la paix comptant 25 ans d'ancienneté depuis leur titularisation. Cette réforme sera mise en place progressivement, une fois le plan de résorption des viviers d'avancement brigadier achevé, à compter de 2021 ;

– par ailleurs, le grade de brigadier sera exclu de la définition du taux d'encadrement du CEA qui passera donc à 25 % : 17 % pour les brigadiers-chefs et 8 % pour les majors du fait de l'augmentation des RULP et majors à l'échelon exceptionnel prévue au point 4.2 du Protocole.

Par ailleurs, les ADS seront pris en compte dans la base de calcul du taux d'encadrement dont ils sont exclus aujourd'hui, alors qu'ils doivent statutairement être encadrés.

4. Réconcilier les grades et les missions

4.1. Refonte de la nomenclature du corps de commandement

La refonte de la nomenclature du corps de commandement se traduit par un repositionnement des officiers au sein de la hiérarchie policière. La déflation se poursuit au rythme annuel de 300 à 400 départs nets par an, compte tenu des départs à la retraite et d'un recrutement limité depuis plusieurs années. L'évolution de la nomenclature, dont les travaux ne sont pas encore achevés, ont permis d'ores et déjà de passer de près de 10 000 postes nomenclaturés ou occupés hors nomenclature, à un peu plus de 8 000 postes pérennes et repositionnés.

Sous réserve de l'examen des nécessités opérationnelles absolues et du résultat des travaux sur la volumétrie du corps, le recrutement sera limité à 70 par an jusqu'en 2020. Durant cette période, aucun officier ne pourra être affecté sur un poste nomenclaturé R (poste à restituer).

Dans ce cadre, le nombre actuel de postes de chefs de service (415 aujourd'hui au total) est insuffisant pour prendre en compte l'ensemble des postes apparaissant éligibles au regard des responsabilités exercées et rend difficile la prise en compte de nouveaux postes de chefs de service officiers issus notamment de la substitution en cours ou prévisible de postes du corps de conception et de direction. Dans ces conditions, 155 postes de chefs de service supplémentaires seront créés en 2017 et 2018.

4.2. Evolution des emplois fonctionnels du corps d'encadrement et d'application

Pour des raisons opérationnelles, le différentiel de cadencement entre la déflation du corps de commandement et la création annuelle automatique de MEEEX et de RULP telle que prévue dans les précédents protocoles, n'ont pas permis d'affecter de manière systématique des majors de police sur des postes nomenclaturés laissés vacants par des officiers. Néanmoins, il est important de noter que, dans une dynamique visant à atteindre un taux d'encadrement de 46%, les fonctions d'encadrement supérieur du CEA dévolues au MEEEX et au RULP ont permis une gestion cohérente et efficace d'un encadrement en pleine mutation.

La poursuite de la déflation du corps des officiers nécessite la création nette de 150 emplois de responsable d'unité locale de police (RULP) et 350 majors à l'échelon exceptionnel (MEEEX) sur 4 ans (2017/2020). Cette mesure portera les volumes actuels de poste respectivement à 2 350 MEEEX (2 000 existants + 350 créations) et 1 150 RULP (1 000

existants + 150 créations).

Une réflexion sera engagée dès la signature du présent Protocole sur la durée du détachement dans l'emploi fonctionnel de RULP.

L'intégration des adjoints de sécurité dans l'assiette du taux d'encadrement (cf 3.3) conduira à la création de 60 postes de responsable d'unité de police supplémentaires.

Parallèlement, lors des créations à venir ou des redéploiements (retraite, mutations ou mises à fin de détachement), les directions d'emploi procéderont à des affectations ciblées des postes MEEX/RULP devenus vacants vers les postes d'officier déflatés. A court et moyen terme, une refonte complète des nomenclatures MEEX et RULP permettra de cibler plus spécifiquement les fonctionnaires ayant vocation à assurer des missions conformes au niveau d'encadrement et/ou d'expertise requis.

« Une clause de revoyure » de l'enveloppe de MEEX/RULP aura lieu en 2019. Cette enveloppe pourra être réévaluée à la hausse en fonction de l'avancement de la déflation du corps de commandement.

5. Mesures transversales

5.1. Revalorisation de l'indemnité de sujétions spéciales de police

Corps Grade ou IB	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
Corps de conception et direction				
<i>Elèves en formation initiale à ENSP</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
<i>indice brut <583 (1^{er} échelon)</i>	20,5 %	21 %	21,5 %	22 %
<i>Tous grades et CG et IG IB > 583</i>	19,5 %	20 %	20,5 %	21 %
<i>Emplois de directeur</i>	15,5 %	16 %	16,5 %	17 %
Corps de commandement				
<i>Elèves en formation initiale</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
<i>Lieutenant/Capitaine IB <583</i>	26,5 %	27 %	27,5 %	28 %
<i>Lieutenant/Capitaine IB >583</i>	25,5 %	26 %	26,5 %	27 %
<i>Commandant, EF et GRAF</i>	21,5 %	22 %	22,5 %	23 %
Corps encadrement d'application				
<i>Elèves en formation initiale</i>	12 %	12 %	12 %	12 %
<i>Tous grades</i>	26,5 %	27 %	27,5 %	28 %

Le taux de l'ISSP sera revalorisé d'un demi point par an pendant 4 ans pour parvenir à une revalorisation de 2 points pour tous les corps de la police nationale en 2020.

5.2. Revalorisation de la prime d'alimentation des CRS

Les repas des personnels des compagnies républicaines de sécurité (CRS) font l'objet d'un versement aux mess CRS d'une prime d'alimentation prévue par le décret du 1^{er} août 1952 et complété par le décret du 30 mai 1997.

La prime d'alimentation, qui n'a pas été revalorisée depuis le 1^{er} août 1997 sera portée à 3,10 € pour le repas et à 0,82 € pour le petit déjeuner au 1^{er} janvier 2017.

5.3. Mesures d'accompagnement du personnel

Trois chantiers feront l'objet d'expertise juridique et de négociations dès la signature du présent Protocole :

- La prise en charge partielle de la complémentaire santé ;
- Les conditions de restauration des personnels de la police nationale travaillant en horaires atypiques ;
- La problématique du logement des personnels de la police nationale.

5.4. Sécurité des transports

Une négociation avec la société nationale des chemins de fer sera ouverte dès la signature du présent Protocole sur la perspective d'une gratuité des voyages des fonctionnaires de police à bord des trains pour les seuls volontaires (affectés en Île-de-France) qui accepteraient de voyager armés et de se signaler au contrôleur à l'embarquement.

5.5. Heures supplémentaires

Le stock d'heures supplémentaires des effectifs de la police nationale est sanctuarisé au niveau constaté à la signature du présent Protocole. Un travail partenarial sera engagé sur le stock et le flux.

*
* *

Commission de suivi du Protocole

Une commission de suivi du présent Protocole est créée. Elle est composée des représentants de l'administration et des secrétaires généraux des organisations syndicales signataires du présent Protocole ou de leurs représentants.

Elle se réunit au moins une fois par an obligatoirement.

Fait à Paris, le 11 avril 2016

Le ministre de l'intérieur

Bernard CAZENEUVE

Pour les organisations syndicales

Alliance police nationale Jean-Claude Delage, secrétaire général	
UNSA Police Philippe Capon, secrétaire général	
Syndicat des cadres de la sécurité intérieure Jean-Marc Bailleul, secrétaire général	
Synergie Officiers Patrice Ribeiro, secrétaire général	
Syndicat des commissaires de la police nationale Céline Berthon, secrétaire générale	
Syndicat indépendant des commissaires de police Olivier Boisteaux, président	
Syndicat national des personnels de police scientifique Samuel Remy, secrétaire général	
Syndicat national alliance des personnels administratifs techniques scientifiques et infirmiers Nathalie Makarski, secrétaire générale	
UNSA Intérieur A.T.S Paul Afonso, secrétaire général	

Protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers de la police nationale

ANNEXES

1. Corps de conception et de direction- Repyramidage
2. Corps de conception et de direction- IRP « poste difficile et très difficile »
3. Corps de conception et de direction- échelon spécial de commissaire
4. Corps de commandement- PPCR- grille indiciaire 2017-2020
5. Corps de commandement- grille indiciaire 2021-2022
6. Corps de commandement- modalités de reclassement
7. Corps de commandement- déroulement de carrière
8. Corps de commandement- GRAF et emploi fonctionnel EF
9. Corps de commandement- ARTT – CRS
10. Corps de commandement- IRP des officiers
11. Corps de commandement- IRP des officiers-Interim
12. Corps d'encadrement et d'application - PPCR- grille indiciaire 2017-2020
13. Corps d'encadrement et d'application – modalités de reclassement
14. Corps d'encadrement et d'application – Accès brigadier
15. Corps d'encadrement et d'application - Repyramidage
16. Corps d'encadrement et d'application – MEEX/RULP
17. Filière administrative et technique
18. Filière scientifique
19. Psychologues
20. Echancier des mesures

Corps de conception et de direction

Repyramidage

1 – Présentation de la mesure

Aboutir au 1^{er} janvier 2023 à une répartition du corps de conception et de direction comprenant 20 % de commissaires généraux et d'emplois fonctionnels, 40 % de commissaires divisionnaires et 40 % de commissaires de police.

2 – Etat des lieux

Le pyramidage actuel du corps de conception et de direction donne la répartition suivante :

- commissaires : 50 %
- commissaires divisionnaires : 43 %
- emplois : 7 %

Cette répartition est le résultat des objectifs cibles fixés par le protocole additionnel au protocole « corps et carrières » du 8 avril 2009.

Toutefois la mise en place du grade d'accès fonctionnel (GRAF) modifie sensiblement ce pyramidage actuel. En effet, celle-ci pèse sur le seul grade de commissaire divisionnaire puisque à l'issue de la montée en charge du GRAF d'ici 2022, la proportion du grade de commissaire divisionnaire (CD) serait réduite à 30 % du corps de conception et de direction.

Aussi, une mesure de repyramidage est indispensable pour atténuer cet effet de déflation sur le grade de CD et faire supporter équitablement la création du GRAF sur les grades de commissaires et de commissaires divisionnaires.

La mesure de repyramidage permettra d'aboutir au 1^{er} janvier 2023 à la répartition suivante : 20 % de commissaires généraux (contre 7 % pour les emplois actuels), 40 % de CD, 40 % de commissaires (contre 50 % actuellement).

Pour atteindre ces cibles, 180 CD supplémentaires seront nommés dans les prochaines années, ces avancements étant cadencés sur sept ans jusqu'à 2022 soit à un rythme de 27/an pendant 6 ans et 18 la dernière année. Ce phasage progressif est calibré à la moitié d'une promotion de commissaires généraux soit 27 CD en 2016 si 54 commissaires généraux sont nommés

3 – Modalités de mise en œuvre

Il est nécessaire de modifier le taux de promus/promouvables fixé par l'arrêté du 30 décembre 2014 de 12 % à 19 % pour 2016.

Corps de conception et de direction

Augmentation du nombre de poste à IRP majorée

1 – Présentation de la mesure

Pour permettre de prendre en compte de nouveaux critères d'attribution de l'indemnité de responsabilité et de performance majorée, il est proposé d'augmenter de 50 le nombre de postes « difficile » (D) et « très difficile » (TD).

2 – Etat des lieux

Le dispositif des postes « difficile » (D) et « très difficile » (TD) trouve son origine dans celui de la contractualisation mis en œuvre à compter de 2007 et qui avait pour finalité de rechercher la meilleure adéquation entre le savoir faire professionnel et la nature du poste occupé tout en visant à favoriser les candidatures sur les postes les plus difficiles.

Listés dans un arrêté interministériel, ces postes, déployés par vague de 50 entre 2007 et 2012 pour atteindre un nombre total de 250, ont été identifiés sur la base de critères objectifs déterminés par les directions d'emploi.

Ainsi, ont été notamment pris en compte l'environnement du poste, le niveau de technicité et de management exigés et la difficulté à pourvoir.

Le protocole d'accord additionnel au protocole « corps et carrières » pour les membres du corps de conception et de direction du 8 avril 2009 a engendré la refonte du régime indemnitaire des commissaires de police. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2010, l'indemnité de responsabilité et de performance (I.R.P.) a été mise en œuvre. L'IRP a permis la généralisation de la rémunération de la performance et la pérennisation de la contractualisation.

Sans remettre en cause la liste des postes « difficile » et « très difficile » actuellement en vigueur et pour permettre de prendre en compte de nouveaux critères d'attribution de l'I.R.P. majorée, il est proposé d'augmenter, à compter de 2017, le nombre de postes D et TD de 50 sur 3 ans selon le cadencement suivant : 20 postes la première et la deuxième année et 10 postes la troisième année.

Cette nouvelle dotation permettra, d'une part, de doter les postes contractualisés nouvellement désignés et, d'autre part, de gratifier des postes très spécifiques et/ou techniques qui sont particulièrement difficiles à pourvoir.

3 – Modalités de mise en œuvre

Décret N°2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police.

Arrêté du 21 septembre 2010 fixant le nombre de postes prévu par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police.

Arrêté du 21 septembre 2010 fixant la liste des postes prévue par le décret n° 2010-1102 du 21 septembre 2010 portant création d'une indemnité de responsabilité et de performance allouée aux fonctionnaires du corps de conception et de direction de la police nationale et à certains emplois des services actifs de la police nationale et de la préfecture de police.

Corps de conception et de direction

Augmentation du contingent d'échelon spécial du grade de commissaire de police

1 – Présentation de la mesure

Création de 100 échelons spéciaux supplémentaires pour le grade de commissaire de police.

2 – Etat des lieux

L'échelon spécial de commissaire de police est un avancement auquel peuvent accéder, après avis de la commission administrative paritaire, les commissaires de police justifiant, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont candidats à l'accès à cet échelon, d'au moins trois ans de services effectifs au 9^{ème} échelon du grade.

L'échelon spécial est contingenté à hauteur de 80 postes et doté de l'indice majoré 821.

L'échelon spécial mis en place depuis 2010, dans le cadre du protocole additionnel du 8 avril 2009, est destiné notamment aux commissaires de police ne pouvant pas accéder au grade de commissaire divisionnaire, tout en permettant de dynamiser les voies de recrutements internes en les rendant plus attractives, notamment pour les commissaires ayant intégré tardivement le corps.

Toutefois, depuis 2014, les possibilités annuelles de promotions sont devenues très limitées. En effet, l'échelon spécial de commissaire de police est saturé dans la mesure où très peu de sorties sont enregistrées, du fait notamment d'un allongement des carrières, alors que le vivier des promouvables va croître considérablement dans les trois prochaines années.

La mesure a pour objectif d'augmenter les possibilités de reconnaissance professionnelle dans le cadre d'une promotion par accès à l'échelon spécial :

- réaffirmer l'échelon spécial comme un moyen de reconnaissance des parcours professionnels, au même titre que l'avancement au grade de commissaire divisionnaire.
- récompenser le mérite professionnel, dans la mesure où l'accès à l'échelon spécial est un avancement au choix.
- offrir de nouvelles opportunités de promotion et prendre ainsi en considération les attentes des commissaires en début de carrière afin de récompenser leur valeur professionnelle.

L'augmentation du contingent est de 100. Il est cadencé, sur quatre ans de la manière suivante : 20 échelons en 2016, 20 échelons en 2017, 30 échelons en 2018 et 30 échelons en supplémentaires en 2019.

Cette mesure présente l'avantage de ne pas conduire à modifier le bornage indiciaire du grade de commissaire de police et n'est pas susceptible d'être demandée par des corps analogues.

3 – Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre nécessite de modifier l'arrêté interministériel du 28 mai 2010 fixant l'effectif d'échelon spécial de commissaire de police.

Grille corps de commandement

Annexes 4 et 5 : jointe fichier excel

Reclassement corps de commandement

Corps de commandement (2017)

Situation d'origine dans le grade de lieutenant	Nouvelle situation dans le nouveau grade lieutenant/Capitaine	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
8 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
Situation d'origine dans le grade de Capitaine	Nouvelle situation dans le nouveau grade lieutenant/Capitaine	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
Echelon exceptionnel	Echelon exceptionnel	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	3/2 Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	5/4 de l'ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

Situation d'origine dans le grade de Commandant	Nouvelle situation dans le nouveau grade Commandant	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
5 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

Situation d'origine dans l'emploi fonctionnel de commandant	Nouvelle situation dans le l'emploi fonctionnel de commandant	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
2 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise

Corps de commandement

Déroulement de carrière

1 – Fusion des grades de lieutenant et capitaine de police

Dans le cadre de l'application du protocole sur la modernisation des « Parcours professionnels des carrières et des rémunérations » au corps de commandement, le corps des officiers sera structuré sur le corps de A type, ce qui se traduit par la constitution de 3 grades dont un à accès fonctionnel.

Cette mesure entraîne dès lors la fusion, dès 2017, des grades de lieutenant et de capitaine, même si ces appellations restent maintenues au sein de ce nouveau premier grade. Elle rendra le corps plus attractif avec une hausse de l'indice en début de carrière et de réelles perspectives d'évolutions en fin de carrière.

1.1. Le reclassement des officiers issus du CEA

L'appellation de capitaine sera obtenue 4 ans après la titularisation dans le corps de commandement.

Lier l'appellation de capitaine à l'ancienneté dans le grade et non à l'échelon permet ainsi d'éviter les difficultés de reclassement et de positionnement qu'induit le reclassement indiciaire. Il interdira en effet la nomination directe dans cette appellation des fonctionnaires issus des voies de recrutement internes et garantit le positionnement des officiers plus anciens tant sur le plan hiérarchique qu'au regard de la nomenclature.

L'appellation de capitaine sera donc décorrélée de l'échelon, avec un passage automatique au bout de 4 ans de titularisation dans le corps de commandement.

1.2. Le ralentissement de carrière

Actuellement, les lieutenants au 4^e échelon (5 ans après titularisation – IB 550) sont promouvables au 1^{er} échelon de capitaine (IB 629), soit un gain de 79 points d'indice lors de l'avancement.

Le projet de grille PPCR prévoit un 4^e échelon du 1^{er} grade à l'IB 567, soit un gain de 17 points d'indice obtenu à l'issue de 6 ans après titularisation, contre 5 années actuellement, soit une année de plus.

En outre, l'échelon suivant présente un IB de 611, soit 18 points d'indice de moins par rapport à l'actuel 1^{er} échelon de capitaine.

Deux solutions ont été examinées :

- la sur-indiciation des échelons de lieutenant ; cette solution est écartée, le bas et le haut de grille A type bornant en effet l'évolution indiciaire du corps ;
- le raccourcissement de 6 mois par échelon du délai requis pour passer les échelons 1 et 2 de lieutenant (soit un an et demi contre deux ans). Ces deux tranches de 6 mois sont reportées sur les 7^e et 8^e échelons.

Cette seconde option a été retenue. Elle permettra :

- aux lieutenants d'atteindre le 4^e échelon (IB 567) en 5 ans comme dans la grille actuelle et ce, avec un bas de grille plus favorable ;
- d'atteindre le 5^e échelon du grade (IB 611) au bout de 7 ans, soit un an plus tôt que la grille actuelle.

Ces modifications opérées dans le premier grade n'emportent aucune conséquence sur les règles d'avancement au deuxième grade (commandant). Les conditions statutaires seront en effet calculées à la date de titularisation dans le corps.

1.3. Les obligations statutaires liées au premier grade du corps

Maintien de l'obligation d'affectation de deux ans minimum sur le premier poste.

2 – Maintien de l'échelon de capitaine exceptionnel

L'article 14 du décret n°2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement dispose que « *Peuvent accéder à l'échelon exceptionnel de capitaine, après avis de la commission administrative paritaire, les capitaines de police justifiant d'au moins deux ans de services effectifs dans le 5^e échelon du grade et âgés de cinquante-quatre ans au moins* ».

À ce jour, l'enveloppe annuelle dévolue à l'échelon exceptionnel de capitaine de police est de 120 promotions. Cependant, seuls 54 capitaines ont été promus en 2015 (contre 20 en 2013 et 31 en 2014). En outre, sur les 1904 capitaines au 5^e échelon, seuls 674 remplissent les conditions statutaires pour prétendre à l'échelon exceptionnel.

Cet échelon sera maintenu à titre transitoire jusqu'en 2022, car il constitue un levier fort d'accompagnement de la déflation du corps de commandement. En effet, le projet de grille PPCR propose un indice pension civile du capitaine exceptionnel (IB 859 – IMPC 878) plus favorable que celui d'un commandant 3^e échelon (IB 830 – IMPC 823). Ainsi, un capitaine 10^e échelon souhaitant partir à la retraite bénéficiera davantage d'une promotion à l'échelon de capitaine exceptionnel qu'un avancement au grade de commandant.

3 – Avancement de grade capitaine/commandant

L'article 15 du décret n°2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale dispose que :

*« Peuvent être nommés au grade de commandant de police au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement, après avis de la commission administrative paritaire, les capitaines de police ayant atteint au plus le cinquième échelon de leur grade, qui comptent **au moins douze ans de services effectifs** depuis leur titularisation dans le corps de commandement de la police nationale, **dont cinq ans au moins passés en qualité de capitaine de police**, et qui remplissent la double condition :*

*1° D'avoir satisfait dans le grade de capitaine ou de satisfaire à l'occasion de leur nomination au grade de commandant à **une obligation de mobilité géographique ou fonctionnelle** ;*

*2° D'avoir satisfait dans le grade de capitaine après leur inscription au tableau annuel d'avancement au grade de commandant, à **une obligation de formation professionnelle** dont la durée ne saurait excéder six semaines et dont le contenu et les modalités sont fixés par arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et du ministre chargé de la fonction publique. »*

Ainsi, les officiers peuvent actuellement être promus au grade de commandant 12 ans après leur titularisation, et 5 ans après leur nomination au grade de capitaine, à condition d'avoir réalisé une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole PPCR, il n'est pas envisagé d'instaurer un examen professionnel. Il est en revanche proposé de maintenir une condition d'ancienneté de 12 années de services effectifs depuis la date de titularisation (suppression de la condition des 5 ans de capitaine du fait de la fusion des grades de lieutenant et de capitaine). En outre, afin de compenser l'absence d'examen professionnel, deux mobilités obligatoires (géographique et/ou fonctionnelle) dans le premier grade seront instaurées dans le nouveau statut. La seconde mobilité pourra toujours être effectuée dans le cadre de l'assignation suivant l'avancement au grade de commandant.

Corps de commandement

GRAF et emploi fonctionnel

1 – Mise en œuvre du protocole PPCR pour le corps de commandement

Dans le cadre de l'application du protocole sur la modernisation des « Parcours professionnels des carrières et des rémunérations » au corps de commandement, le corps des officiers sera calé sur la structuration et la grille « A type », ce qui se traduit d'une part avec une revalorisation de la grille indiciaire sur le modèle de la grille des attachés d'administration (bornages indiciaires identiques), et d'autre part, avec la création d'un grade à accès fonctionnel (GRAF).

La mise en œuvre de l'accord donnera donc lieu à la création d'un GRAF dès 2017 qui permettra d'assurer les objectifs de sécurisation des emplois fonctionnels et de valorisation des parcours professionnels des officiers. La volumétrie et les caractéristiques de ce GRAF seront alignées sur celui des attachés d'administration.

Le corps de commandement comprend aujourd'hui 1 315 emplois fonctionnels (soit 14 % de l'effectif global), et comprendra donc à terme, en 2022, 1800 emplois fonctionnels et GRAF, ce dernier représentant 10 % du corps. La montée en puissance du GRAF sur une période standard de 6 ans, aboutira donc à une création annuelle de 150 postes de GRAF, dès 2017, qui serait alimentée, en partie par des créations nettes de GRAF (80) et d'autre part par la transformation d'emplois fonctionnels (70).

Cependant, la particularité du CC par rapport au corps des attachés ou au CCD, est que la phase de déflation des effectifs, et d'exhaussement concomitant de la nomenclature des postes d'officiers sur des responsabilités supérieures pour réconcilier le grade et l'emploi, n'est pas achevée. De sorte qu'il est difficile aujourd'hui de définir la répartition finale des EF et des GRAF pour 2022.

Il sera donc mis en œuvre une montée en charge du GRAF dans les conditions précitées (150 créations annuelles, 80 créations nettes et 70 transformations d'emplois), pour les années 2017, 2018 et 2019, et de déterminer la trajectoire finale (2020/2022), dans le cadre d'une clause de revoyure en 2019 qui permettra de prendre en compte l'état de la déflation et du repositionnement de la nomenclature.

Cette clause de revoyure en 2019 permettra également d'examiner les effets de la création du GRAF et de la déflation sur le pyramidage global du corps (grade de commandant).

2 – Gestion du GRAF et de l’emploi fonctionnel dans le cadre du protocole PPCR

Dénomination et galonnage du GRAF et de l’emploi fonctionnel

Position de principe : une dénomination unique est nécessaire pour le GRAF et l’emploi fonctionnel du corps des officiers dans un souci d’identification et de reconnaissance.

Mise en œuvre d’un galonnage du GRAF et de l’emploi fonctionnel de commandant.

2.1. Gestion de l’emploi fonctionnel de commandant EF

Conditions statutaires d’accès aux emplois fonctionnels de commandant

Les emplois fonctionnels seront accessibles 2 ans après la nomination au grade de commandant.

Instaurer une mobilité pour les EF, conformément à celle existant pour les CAIOM (2 fois 4 ans). La durée de détachement sur un même emploi fonctionnel sera ainsi limitée à deux fois quatre ans. La mesure prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2017, sans effet rétroactif. Une réflexion sera engagée pour mettre en place un accompagnement des officiers concernés.

L’accès au hors échelle sera le seul échelon contingenté (10 % des emplois fonctionnels).

NBI pour les emplois fonctionnels

Maintien de la NBI à 40 points pour les commandants à l’emploi fonctionnel.

2.2. Gestion du GRAF

Conditions statutaires d’accès au GRAF

Il sera mis en œuvre un double accès au GRAF à l’instar de ce qui est mis en place dans le corps des attachés :

- Commandants au 5^e échelon justifiant de six ans de détachement dans l’emploi fonctionnel du grade de commandants
- **ou** de 8 années dans des postes à un niveau élevé de responsabilité nomenclaturés niveau 5 ou de certains niveaux 4 à hautes responsabilités à définir, principalement des postes de chefs de service ou des postes à très haute expertise, durant les 12 années précédentes l’inscription au tableau d’avancement (l’expérience acquise en qualité de capitaine pourrait être prise en compte).
- réalisation d’une mobilité fonctionnelle ou géographique dans le grade de commandant.

L'accès au GRAF sera soumis à l'avis de la CAPN.

L'accès au hors échelle sera le seul échelon contingenté, à 10 % (à l'instar du corps des attachés).

Définition des missions des fonctionnaires promus au GRAF

Un travail de définition des missions et des fonctions sera effectué dans le cadre de la refonte de la nomenclature, pour permettre de positionner les officiers grafés prioritairement sur des postes à hautes responsabilités, mais également pour pouvoir prendre en compte des situations particulières de fin de carrière ou autre.

Régime indemnitaire et NBI

Le GRAF a pour but de sécuriser la position de l'officier puisqu'il s'agit d'un grade et non pas d'un emploi qui a, par nature, vocation à être détenu de manière temporaire. Une rémunération légèrement inférieure pour les fonctionnaires promus au GRAF peut être admise comme étant la contrepartie de cette sécurisation juridique.

Les indices GRAF et EF étant identiques, le passage au grade de GRAF pour les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel pourra donc sembler peu attractif puisqu'il entraîne une perte de rémunération (perte de la NBI).

La perception d'une NBI étant liée à l'occupation d'un emploi et non à un grade, il est proposé de compenser l'absence de NBI pour les fonctionnaires promus au GRAF par la création d'une IRP spécifique pour le GRAF dont le montant de base serait de 600 euros mensuels. Cela pourra permettre de compenser la perte financière eu égard au fait que les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel perçoivent le montant de base des commandants (montant de base de 413 euros mensuels).

Corps de commandement

Retour au droit commun pour le paiement du montant annuel de l'indemnité spécifique allouée aux officiers affectés dans les unités de service général des compagnies républicaines de sécurité

1 – Présentation de la mesure

Retour à la réglementation de droit commun pour le paiement du montant annuel de l'indemnité spécifique allouée aux officiers affectés dans les unités de service général des compagnies républicaines de sécurité (CRS). Cela conduit à appliquer à ces personnels un forfait égal à huit fois le taux journalier fixé à 85 euros et non plus à 16 fois comme prévu actuellement.

2 – Etat des lieux

Le décret du 29 avril 2003 portant création d'une indemnité spécifique, allouée aux fonctionnaires du corps de commandement et du corps d'encadrement et d'application de la police nationale, prévoit l'institution d'une indemnité spécifique compensant certains jours de repos travaillés. Cette indemnité est versée sous forme d'un forfait. Comme prévu à l'article 3 du décret, l'arrêté interministériel du 29 avril 2003 fixe le nombre de jours indemnisés et le taux d'indemnisation de ce jour.

En fixant le montant de l'indemnité spécifique, l'arrêté interministériel du 29 avril 2003 précise que le montant annuel de cette indemnité versée pour compenser certains jours travaillés (ARTT) est calculé sous la forme d'un forfait égal à 8 fois le taux journalier fixé à 85 €, excepté pour les personnels affectés en unités de service général des CRS, pour qui le forfait est égal à 16 fois 85 €.

Cette différence de traitement pour les officiers affectés en unités de service général des CRS peut être perçue comme inéquitable non seulement par rapport aux autres officiers mais aussi par rapport aux membres du CEA. En effet, le taux de rachat des jours versés sur le compte épargne-temps pour les officiers est de 125 € la journée alors que pour les membres du CEA, il est de 80 €. Il en résulte que le montant de l'indemnité spécifique est plus favorable pour les CEA que pour les officiers, car le taux de rachat des jours travaillés est supérieur de 5 € à celui des jours versés sur le CET alors que pour les officiers il est inférieur de 45 €.

Cette mesure vise donc à permettre de corriger cette situation afin d'aligner le nombre de jours indemnisés au titre de l'indemnité spécifique pour les officiers affectés dans les unités de service général de CRS avec celui des autres officiers, ce qui porterait ce nombre de 16 à 8.

Il convient néanmoins de préciser que cette mesure pourrait avoir un impact opérationnel qu'il conviendra de mesurer avec la DCCRS. En effet, les officiers concernés verront augmenter de 8 jours le nombre de leurs jours d'ARTT susceptibles d'être posés en congés, puisqu'ils ne seront plus compensés automatiquement par l'indemnité spécifique.

3 – Modalités de mise en œuvre

Cette réforme nécessite la modification d'un arrêté interministériel.

Corps de commandement

Mesures de revalorisation de l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) des officiers

1 – Etat des lieux

Le corps de commandement bénéficie d'une indemnité de responsabilité et de performance prévue par le décret 2013-1144 du 11 décembre 2013.

Cette indemnité se décompose en deux parts :

- une part responsabilité, versée mensuellement qui tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise, de sujétions spéciales liées aux fonctions exercées et de la difficulté du poste d'affectation. Une majoration permet de prendre en compte le régime cyclique, les postes difficiles et les fonctions de chefs de services listées par arrêté. Les montants annuels de la part responsabilité sont les suivants : lieutenant 343 €, capitaine 378 €, commandant 413 €. Ces montants sont majorés pour les postes difficiles (+30 %), cycliques (+30 %) et chef de service (+100 %).
- une part performance, versée annuellement à 30% des effectifs du corps.

2 – Présentation des mesures

Les travaux de refonte de la nomenclature des officiers conduisent à la reconnaissance de l'évolution de leurs missions et de leur positionnement, du fait en particulier de la substitution de postes du corps de conception et de direction au profit du corps de commandement. Ces évolutions nécessitent une adaptation de l'IRP des officiers conforme aux responsabilités exercées :

- le montant de référence de la part responsabilité des officiers promus au GRAF sera fixé à 600 € mensuels ;
- 155 postes de chefs de service supplémentaires seront créés en deux ans (415 aujourd'hui au total) et leur l'indemnité de responsabilité sera alignée sur celle perçue par les commissaires ;
- le nombre de postes difficile du corps de commandement, actuellement fixé à 1 000, sera augmenté de 122 dans les unités de service général des CRS pour résoudre les difficultés croissantes de recrutement et prendre en compte les caractéristiques particulièrement contraignantes des postes concernés.

2.1. Montant de l'indemnité de responsabilité et de performance du GRAF des officiers

Pour tirer toutes les conséquences de la mise en œuvre du GRAF des officiers de police, il convient de revaloriser le montant de l'IRP de référence de ce grade, permettant notamment de favoriser les passages entre l'emploi fonctionnel et le GRAF. L'IRP du GRAF sera portée de 413 € à 600 €.

2.2. Création de 155 postes de chefs de services supplémentaires

Le nombre actuel de postes de chefs de service est insuffisant pour prendre en compte l'ensemble des postes apparaissant éligibles au regard des responsabilités exercées et rend difficile la prise en compte de nouveaux postes de chefs de service officiers issus notamment de la substitution en cours ou prévisible de postes du corps de conception et de direction : dans ces conditions, 155 postes de chefs de service supplémentaires seront créés en deux ans (415 aujourd'hui au total).

2.3. Alignement de l'indemnité de responsabilité des chefs de service sur l'IRP des commissaires

Les responsabilités importantes dévolues aux officiers chefs de services ainsi que l'alignement de leurs règles de temps de travail sur celui des commissaires justifie un rapprochement des régimes indemnitaires. Le montant de l'IRP des officiers chefs de services sera porté de 826 € à 1 080 €, montant de l'IRP des commissaires, pour les 570 postes concernés (415 + 155).

Actuellement l'indemnité de chef de service est le double de l'indemnité du grade de l'officier. Il est prévu de décorréliser l'indemnité des chefs de service de celle du grade. Le décret devra être remanié pour rompre le coefficient avec l'indemnité applicable aux commandants et prévoir un montant fixe pour tous les chefs de service.

2.4. Augmentation du nombre de postes difficiles dans les unités de service général des CRS

Une augmentation du nombre de postes difficiles bénéficiaires de l'IRP à l'ensemble des officiers de la direction centrale des compagnies républicaines de sécurité servant au sein des 61 unités de service général est prévue afin de prendre en compte les caractéristiques particulièrement contraignantes des postes concernés.

Cette mesure s'appliquera à 122 postes supplémentaires d'officiers classé N1 ou N2 dans la nomenclature du corps de commandement correspondant à des grades de lieutenant ou de capitaine.

Corps de commandement

Abaissement de la durée d'exercice de l'intérim sur un poste de chef de service, ouvrant le bénéfice au montant de référence de commandant et au coefficient multiplicateur maximal

1 – Présentation de la mesure

Réduction à deux mois révolus de la durée minimale de l'intérim exigée pour ouvrir le bénéfice de la part R de chef de service.

2 – Etat des lieux

Dans son article 4, le décret n°2013-1144 du 11 décembre 2013 prévoit que « *les responsabilités particulières inhérentes aux postes de chef de circonscription de sécurité publique ou de certains services ou unités organiques ouvrent, pour leurs titulaires, le bénéfice du plafond réglementaire de leur part fonctionnelle. Un membre du corps de commandement qui exerce l'intérim sur un poste mentionné au précédent alinéa (ou celui d'un membre du corps de conception et de direction) peut bénéficier, à partir du premier jour du septième mois de cet intérim, de l'application du montant de référence de commandant et du coefficient multiplicateur maximal. Un arrêté conjoint du ministre de l'intérieur, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique fixe le nombre de postes concernés. Dans la limite de ce contingent, un arrêté du ministre de l'intérieur en fixe la liste.* »

Ces intérim s'exercent sur des postes à forte responsabilité de chefs de service, nécessitant une grande disponibilité. Il apparaît donc légitime de permettre aux officiers, qui assument pendant une certaine durée les responsabilités afférentes à ces postes, de bénéficier en contrepartie des avantages indemnitaires correspondants. L'intérim, sur une durée normale de congés, fait partie des attributions ordinaires des cadres et ne justifie pas de contrepartie indemnitaire. En revanche, la durée actuelle exigée de 6 mois révolus d'intérim apparaît trop longue.

En conséquence, la période d'intérim exigée sera diminuée pour ouvrir le bénéfice au montant de référence de la part R de chef de service à 2 mois révolus.

Cette mesure visant à reconnaître l'engagement des officiers concernés est d'ailleurs une demande récurrente des organisations syndicales.

3 – Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette mesure nécessiterait de modifier le décret du 11 décembre 2013 en son article 4.

Grille corps d'encadrement et d'application

Annexes 12 : jointe fichier excel

Reclassement Corps d'encadrement et d'application

Corps d'encadrement et d'application de la police nationale (2018)

Situation d'origine dans le grade de gardien de la paix	Nouvelle situation dans le grade de gardien de la paix	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
13 ^{ème} échelon	12 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
12 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon	7/6 Ancienneté acquise
11 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	6/5 Ancienneté acquise
10 ^{ème} échelon	9 ^{ème} échelon	6/5 Ancienneté acquise
9 ^{ème} échelon	8 ^{ème} échelon	6/5 Ancienneté acquise
8 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
7 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	4/5 Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	4/5 Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Sans ancienneté
Situation d'origine dans le grade de brigadier	Nouvelle situation dans le grade de brigadier	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
7 ^{ème} échelon	7 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
Situation d'origine dans le grade de brigadier-chef	Nouvelle situation dans le grade de brigadier-chef	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
6 ^{ème} échelon	6 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
5 ^{ème} échelon	5 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
Situation d'origine dans le grade de major	Nouvelle situation dans le grade de major	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
Echelon exceptionnel	Echelon exceptionnel	Ancienneté acquise
4 ^{ème} échelon	4 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
3 ^{ème} échelon	3 ^{ème} échelon	2/3 Ancienneté acquise
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	4/5 Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise
Situation d'origine dans l'emploi de major RULP	Nouvelle situation dans l'emploi de major RULP	Ancienneté d'échelon conservée dans la limite de la durée d'échelon
2 ^{ème} échelon	2 ^{ème} échelon	Ancienneté acquise
1 ^{er} échelon	1 ^{er} échelon	Ancienneté acquise

Corps d'encadrement et d'application

Accès au grade de brigadier :

résorption des viviers

et mise en place d'un avancement semi-automatique

1 – Présentation de la mesure

L'inflation des viviers de promouvables, conséquence d'un rythme de lauréats des QB et de l'OPJ qui n'a pas diminué après l'atteinte du pyramidage à 46 % de taux d'encadrement du CEA, engendre depuis près de 5 ans de très fortes frustrations pour les gardiens de la paix en attente de promotion (pour certains depuis plus de 10 ans).

Par ailleurs, à la faveur du protocole PPCR qui prévoit un déroulement de carrière sur au moins deux grades, il est proposé d'introduire de manière progressive une nouvelle voie d'avancement dite « semi-automatique » à compter de 2021, avec une cible à 25 ans d'ancienneté depuis titularisation.

Ces deux mesures sont cumulatives et impliquent, au moins sur la période 2017-2026, un effort conséquent en termes d'avancements au grade de brigadier.

2 – Résorption des viviers QB et OPJ

Au regard de l'engorgement constaté aujourd'hui sur ces viviers, notamment ceux des 10 000 gardiens de la paix détenteurs des qualifications brigadiers (QB) et des 3000 de la qualification de l'officier de police judiciaire (OPJ), et des durées d'attente d'une nomination au grade supérieur croissant chaque année, soit potentiellement près de 12 années en 2017 pour les QB, il s'avère aujourd'hui nécessaire de mettre en œuvre une résorption rapide desdits viviers.

La résorption des viviers des détenteurs des QB et OPJ s'effectuera sur une durée de 5 ans, de 2017 à 2021, et s'appliquerait en 2 étapes, à savoir :

- au titre de l'avancement 2017, l'inscription du tiers desdits viviers des fonctionnaires promouvables, soit 3 000 QB et 1250 OPJ, sur le tableau d'avancement au grade de brigadier de police au titre de l'année 2017 pour nomination effective ;
- lors des avancements 2018, 2019, 2020 et 2021, le cas échéant, l'inscription de 1 500 QB jusqu'en 2020 et 780 en 2021, et 1 500 OPJ par an jusqu'en 2020, puis 450 en 2021, des fonctionnaires promouvables sur les tableaux d'avancement annuels respectifs pour une nomination effective.

Ce plan de résorption devra s'accompagner d'une gestion cohérente des examens conférant les qualifications brigadier et OPJ afin d'éviter que ne se reconstituent des viviers qui rallongeraient de manière excessive les délais d'attente à l'accès au grade de brigadier. La sortie des viviers étant subordonnée aux conditions statutaires définies par les différentes voies d'avancement, il conviendra également d'engager avec les organisations syndicales une réflexion sur lesdites voies afin de fluidifier dans le temps la promotion des gardiens de la paix au grade supérieur.

3 – Mise en place d'un avancement semi-automatique

À l'instar de l'ancien échelon exceptionnel du grade de gardien de la paix, l'avancement ne sera pas systématique, mais semi-automatique (c'est-à-dire fonction de la manière de servir du fonctionnaire – notations, sanctions...). La DGAFP a, lors des échanges informels, également souligné la nécessité de ne pas établir d'automatisme complète d'une voie d'avancement.

La DRCPN a étudié l'hypothèse de l'élaboration d'une nouvelle voie d'avancement : la promotion semi-automatique au grade de brigadier pour les gardiens de la paix détenant une ancienneté de services depuis titularisation de 25 ans.

Les volumes sont les maxima prévisionnels (les départs en retraite éventuels et avancements au titre d'autres voies en seront décomptés).

3.1. Calendrier et modalités de mise en œuvre

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.

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 (1/10è)	548	387	387	387	639
CHOIX (1/9è) secteurs difficiles retraitables	685	484	484	484	799
Total avancements bier (sans semi-automatique) « classiques »	5484	3871	3871	3871	2668
<i>Semi-automatique</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>3724</i>
TOTAL AVTS BIER	5484	3871	3871	3871	6392

Volumes avancements semi-automatiques prévisionnels à compter de 2022

Volumes avancements semi-automatiques					
Année	2022	2023	2024	2025	2026
Nombre d'avancements estimés	1370	1651	1359	1661	1121

Corps d'encadrement et d'application

Repyramidage du corps

1 – Présentation de la mesure

De 2004 à 2015, le protocole d'accord portant réforme des corps et carrières du 17 juin 2004 ainsi que les protocoles additionnels de 2007, 2008 et 2009 ont été mis en œuvre au sein de la Police nationale. Si ces mesures se sont traduites par des avancées statutaires et indemnitaires importantes, elles ont également généré un engorgement des parcours de carrière pour nombre d'agents

Pour mémoire, ce protocole déterminait la structure suivante : taux d'encadrement à 46 % ainsi ventilé :

- 7,5 % majors (dont 2 000 MEEEX et 1 000 RULP)
- 17 % brigadiers-chefs
- 21,5 % brigadiers
- pour 54 % gardiens de la paix

2 – Modalités de mise en œuvre

Du fait de l'intervention des mesures ciblées précitées pour les gardiens et majors, des modifications s'avèrent indispensables au préalable :

Il apparaît ainsi nécessaire de traduire la réalité du grade de brigadier de deux manières :

- pour permettre à chaque fonctionnaire de dérouler sa carrière sur au moins deux grades conformément au principe fixé dans le protocole PPCR, un avancement semi-automatique au grade de brigadier de police est créé pour les gardiens de la paix comptant 25 ans d'ancienneté depuis leur titularisation. Cette réforme sera mise en place progressivement, une fois le plan de résorption des viviers d'avancement brigadier achevé, à compter de 2021 ;
- par ailleurs, le grade de brigadier sera exclu de la définition du taux d'encadrement du CEA qui passera donc à 25 % : 17 % pour les brigadiers-chefs et 8 % pour les majors du fait de l'augmentation des RULP et majors à l'échelon exceptionnel prévue au point 4.2 du Protocole.
- les voies d'avancement OPJ et QB sont maintenues à un niveau permettant de conserver des volumes d'avancements au titre de ces voies.

- 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, les ADS sont intégrés dans l'assiette des fonctionnaires encadrés par les gradés du CEA.

Dès lors, en sortant des brigadiers du taux d'encadrement, le nouveau pyramidage cible du CEA sera de 25 % (17 % BC et 7,5 % majors + 500 MEEEX/RULP, soit 8 % majors).

Du fait de l'assiette élargie des fonctionnaires encadrés (avec la prise en compte des ADS), de la résorption des viviers QB/OPJ et de la création « nette » de MEEEX/RULP supplémentaires, ce repyramidage engendrera un volume conséquent d'avancements grâce à l'atteinte du pyramidage cible sur 5 ans.

**Avancement semi-automatique brigadier à 25 ans d'ancienneté
mis en place à compter de 2021, sur volume supplémentaire
par rapport aux enveloppes de dotations QB/OPJ**

	Volumes moyens avancements				Taux d'encadrement
	Bier	BC	Major	Total annuel	bier cible
2016 (situation actuelle)	1600	1030	500	3130	21,5 % (protocole 2004)
Semi- automatiq ue progressif 2021-2026	4698	1925	952	7575	28,5 % (en 2021)

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.

Corps d'encadrement et d'application

Augmentation du volume des postes MEEEX/RULP

1 – Présentation de la mesure

Augmentation du volume des postes MEEEX et RULP implantés au sein du CEA, pour compenser une partie de la déflation du corps des officiers.

Cette mesure porterait les volumes actuels de poste respectivement à 2 350 MEEEX (2 000 existants + 350 créations) et 1210 RULP (1 000 existants + 210 créations).

2 – Etat des lieux

Le protocole « corps et carrières » de 2004 et ses déclinaisons ultérieures ont prévu la création progressive de 2000 postes de MEEEX entre 2005 et 2012 et 1000 emplois de RULP entre 2006 et 2017, afin de compenser la déflation du corps de commandement.

<i>Créations postes MEEEX 2005-2012</i>														
Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Rythme création (protocole 2004)	150	200	400	250	250	250	250	250	0	0	0	0	0	2000
Nb de créations total	150	350	750	1000	1250	1500	1750	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000

<i>Créations postes RULP 2006-2017</i>														
Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Rythme création (protocole 2004)	0	50	50	100	175	75	75	75	0	0	0	0	0	600
Rythme création (protocole 2010)									80	80	80	80	80	400
Nb de créations total	0	50	100	200	375	450	525	600	680	760	840	920	1000	1000

Néanmoins, si les protocoles de 2004, 2008 et 2010 corrélaient déjà la création des RULP avec la déflation du corps de commandement (CC), ces créations ont servi à compenser non seulement les tranches de déflation du CC, mais aussi à assurer un encadrement sommital dans le cadre d'un protocole qui générerait des promotions de grade importantes sur l'ensemble du CEA.

Les nouvelles tranches de déflation du CC devront être compensées de deux manières : d'une part, par le redéploiement de 300 nomenclatures existantes (200 MEEEX et 100 RULP) et ne correspondant pas au niveau d'encadrement attendu au sein du CEA, et d'autre part par la création d'ici à 2021 de 350 postes de MEEEX et 210 postes de RULP supplémentaires.

Ainsi, même si dans cette perspective, le redéploiement des postes reste un levier conséquent, il apparaît inévitable de devoir créer des postes de RULP et de MEEEX.

Ces créations auront, par aspiration, des effets sur les grades inférieurs et ultimement des gardiens de la paix, pour lesquels l'accès au grade de brigadier est devenu un point très sensible pour les organisations syndicales.

3 – Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre de cette mesure implique des créations de postes échelonnées entre 2017 et 2020 :

- 350 créations de MEEEX (70 créations annuelles actées)
- 150 créations de RULP (30 créations annuelles actées)
- 60 créations supplémentaires de RULP qui sont justifiées par l'intégration des ADS aux fonctionnaires encadrés par les gradés du CEA. En effet, sur un effectif cible de 105 000 fonctionnaires CEA en 2021 (dus aux recrutements), 500 RULP ont été proposés en création (soit environ 0,5 % de l'effectif total). Du fait de l'intégration des 11 000 ADS dans les effectifs comptabilisés pour le taux d'encadrement, le volume de 500 pourrait être augmenté d'environ 60 emplois de RULP (0,5 % de l'effectif total).

<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

Parallèlement, les directions d'emploi procéderont à des redéploiements ciblés vers les postes d'officier déflatés des postes MEEEX/RULP rendus vacants (suite à retraite ou mutation principalement).

Enfin, à court et moyen terme, une refonte complète des nomenclatures MEEEX et RULP permettra de cibler plus spécifiquement les missions dévolues et compétences requises des fonctionnaires ayant vocation à occuper ces postes à responsabilité.

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.

Filière administrative et technique

1 – Mise en œuvre du protocole PPCR pour les personnels administratifs et techniques de la police nationale

A l'instar de ce qui est prévu pour les corps « type », les personnels administratifs et techniques de la police nationale bénéficient du protocole selon le calendrier et les modalités de droit commun.

1.1. Les revalorisations indiciaires prévues dans le cadre du protocole PPCR

Catégorie A

Le protocole s'applique aux catégories A à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'en 2020.

Le transfert primes/points est étalé sur 2 ans. Il se traduit par un gain uniforme de 9 points d'indice réparti en 5 points en 2017 et 4 points en 2018. Il se traduit également une mesure symétrique d'abattement d'un montant forfaitaire de 389 € annuels réparti en 167€ en 2017 et 222€ en 2018.

En parallèle, la grille est modifiée en trois ans pour l'essentiel avec une dernière augmentation pour les grades sommitaux la quatrième année

Les revalorisations indiciaires prévues par le protocole permettront de bénéficier d'un gain indiciaire moyen de 20 points d'indice correspondant à 1 111 € bruts annuels (valeur au 1^{er} janvier 2016 et avant abattement primes/points)

Catégorie B

Le protocole s'applique aux agents de catégorie B dès le premier janvier 2016 par un transfert primes/points correspondant à un gain uniforme de 6 points d'indice et par une mesure symétrique d'abattement d'un montant forfaitaire de 278 € annuels.

En outre, la revalorisation de la grille indiciaire est échelonnée de 2016 à 2018.

Les revalorisations indiciaires prévues par le protocole permettront de bénéficier d'un gain indiciaire moyen de 13 points d'indice correspondant à 722 € bruts annuels (valeur au 1^{er} janvier 2016 et avant abattement primes/points)

Catégorie C

Le protocole s'applique aux catégories C à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'en 2020. Dès 2017, les agents actuellement répartis sur 4 grades sont reclassés dans 3 grades.

En parallèle, ils bénéficient d'un transfert primes/points qui se traduit par un gain uniforme de 4 points d'indice et par une mesure symétrique d'abattement d'un montant forfaitaire d'un montant de 167€.

Les revalorisations indiciaires prévues par le protocole permettront de bénéficier d'un gain indiciaire moyen de 10 points d'indice correspondant à 556 € bruts annuels (valeur au 1^{er} janvier 2016 et avant abattement primes/points)

2 – Les personnels administratifs et techniques de la police nationale pourront bénéficier du plan de requalification lié au Plan préfecture nouvelle génération (PPNG)

Ce plan prévoit un repyramidage sur 5 ans de la filière administrative au profit des catégories A et B, lié à l'évolution des préfectures (requalification au global de 120 B en A et 210 C et B dès 2016). Les agents de la filière administrative qui servent dans le périmètre de la police nationale pourront se présenter aux concours directs internes recréés à partir de 2016 et aux nouveaux examens professionnels. Si les postes ouverts le sont en préfectures, l'égalité des chances des agents des corps fusionnés sera garantie ainsi qu'un accès amélioré des personnels administratifs de police à la formation.

Par ailleurs, les conditions d'avancement pour les corps administratifs feront l'objet d'une attention particulière dans une logique d'harmonisation et d'équité des règles applicables à tous les périmètres pour les avancements de grade et de corps.

3 – Bilan de la fusion des corps administratifs

Depuis le 1^{er} janvier 2010, tous les personnels administratifs du ministère de l'intérieur appartiennent à un corps unique pour chacune des trois catégories. Ce processus de création d'une filière administrative unifiée, engagé dès 2007 avec la mise en place du corps des attachés de l'intérieur et de l'outre-mer, a trouvé son aboutissement avec l'intégration des corps de catégorie B et C de la police nationale dans les corps de secrétaires et d'adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer. Cette réforme statutaire a permis la reconnaissance d'une filière professionnelle administrative spécifique, offrant des perspectives de parcours professionnels diversifiés au sein de l'ensemble des périmètres du ministère.

Le bilan de la fusion des corps administratifs sur la période 2010-2014 et des 20 mesures d'accompagnement alors définies avec les organisations syndicales permet d'identifier les principaux résultats obtenus :

- obtention de taux dérogatoires pour l'avancement des agents, permettant un doublement des avancements par rapport au droit commun ; ils se font faits en partie

par voie d'examens professionnels destinés à améliorer spécifiquement le pyramidage des corps dans les services de police (2010-2015) ;

- augmentation des effectifs administratifs dans la police ; sur la période 2010-2015, elle s'est élevée à 641 agents pour la police (273 A/438 B / -70 C (effet repyramidage) ;
- mise en place de deux CAP nationales unifiées par an ;
- mise en place de CAP locales au niveau régional ;
- diversification des parcours et des carrières en inter-périmètres ;
- mise en place de la mobilité interne en administration centrale ;
- mise en place de la dématérialisation des CAP ;

La mobilité inter-périmètre doit être encore davantage développée afin de favoriser l'échange des pratiques professionnelles et de créer une culture professionnelle commune au sein du ministère.

4 – Valorisation des filières administratives et techniques dans la police nationale

Au 31 décembre 2015, le pyramidage des effectifs administratifs s'établit à 6,40% d'agents de catégorie A, 16,18% de catégorie B et 77,38% de catégorie C.

Ce pyramidage présente des caractéristiques différentes pour les SGAMI (hors Île-de-France) et s'établit à 9,5% d'agents de catégorie A, 21,7% de catégorie B et 68,8% d'agents de catégorie C. Un travail commun SGAMI/DRCPN mené sur des indicateurs de gestion permettra dès le dialogue de gestion de disposer d'une cartographie fiable des emplois en SGAMI et d'établir des effectifs de référence par domaine d'activité afin d'adapter les effectifs de référence aux missions respectives de chaque SGAMI et de revoir le pyramidage des effectifs au regard des besoins d'encadrement pour l'exécution de ces missions. Ce travail commun et spécifique sera aussi mené sur les besoins de personnels techniques dans les filières SIC et services techniques.

Un travail de cartographie et de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences (GPEEC), en collaboration avec les autres directions d'emploi sera mené afin d'adapter les besoins des services avec un pyramidage correspondant aux besoins des services, étant précisé que ce pyramidage peut être différent de celui adopté en préfecture compte tenu de la nature des missions.

La création des plates-formes de délivrance de titres, la réorganisation de l'administration territoriale, et la suppression des 1300 postes en catégorie C en préfecture va entraîner des mouvements inter périmètre conséquents. Dans ce cadre, les agents du périmètre police seront légitimes à faire valoir une mobilité inter périmètre fonctionnelle ou géographique.

L'administration fera annuellement un point dans le cadre de la commission de suivi du protocole sur le pyramidage des corps dans le périmètre police nationale.

La possibilité de recourir aux horaires variables sera étendue, suite aux expérimentations positives des horaires variables dans cinq sites afin de permettre à l'ensemble des agents de la police nationale exerçant sur des fonctions support de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle, sous réserve des nécessités opérationnelles.

La mise en œuvre du RIFSEEP fera l'objet, en collaboration avec la DRH du ministère, d'un bilan annuel. La DRH réexaminera le classement dans les groupes de fonctions avant la fin de l'année afin de revoir la classification de certains postes en police pour les personnels administratifs. Pour les adjoints techniques de la police nationale la mise en œuvre du RIFSEEP fera l'objet d'une concertation dès le début du second semestre 2016.

5 – Les personnels techniques en gestion police nationale

Dès la fin 2015, un renfort significatif des adjoints techniques de la police nationale a été réalisé afin de mettre à niveau notamment les effectifs des adjoints techniques de la police nationale (ATPN) en poste en CRS. Cet effort se poursuit en 2016 notamment dans le cadre de la substitution (20 postes ouverts à ce titre). La substitution sera réalisée poste pour poste par la mobilité ou le recrutement. De plus, l'administration sera attentive au respect des normes de fonctionnement des services de restauration.

Dans ce cadre, la mise en œuvre d'un emploi fonctionnel sommital pour le corps des adjoints techniques de la police nationale (ATPN) fera l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales et les directions d'emploi dans une logique de rapprochant du corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur ainsi que l'amélioration des ratios promus/promouvables des ATPN dans la même logique.

Au-delà de ces mesures ponctuelles, il convient de souligner que la fusion du corps des adjoints techniques de l'intérieur (4 575 ATIOM) et des adjoints techniques de la police nationale (1812 ATPN en incluant les agents en poste auprès de l'établissement public de l'ENSP) constitue la meilleure voie pour la valorisation du parcours professionnel des adjoints techniques de la police nationale qui exercent principalement leurs fonctions dans la restauration (CRS et écoles) avec des contraintes fortes notamment pour les déplacements (1175 ATPN). Ce corps a un pyramidage extrêmement déséquilibré avec 944 AT2, 752 AT1, 132 ATP2 et 6 ATP1. Une concertation sera engagée sur cette perspective.

Parallèlement, une instruction auprès de la DCCRS pour l'harmonisation de la tenue vestimentaire a été demandée pour la première tenue et pour le renouvellement des équipements du personnel technique. Un état des lieux partagés sera réalisé pour les personnels techniques affectés dans les autres directions d'emploi. Une concertation approfondie sera organisée sur l'instruction générale relative à l'organisation du temps de travail pour les PAT affectés en CRS de 2007.

Pour les ouvriers cuisiniers, une instruction de gestion est en cours de signature et prévoit l'organisation d'essais professionnels pour l'avancement au groupe VI et groupe VII et l'organisation de formations qualifiantes pour l'accès au hors groupe, la mobilité dans tous les périmètres et toutes les spécialités du ministère, la rémunération continue des ouvriers

cuisiniers chefs d'équipes temporaires faisant fonction de chefs d'équipes permanents, la prise en compte de l'inaptitude médicale à la fonction de cuisinier pour une réorientation professionnelle. Il sera recherché, auprès de la DGAFP, une valorisation du parcours professionnel des ouvriers cuisiniers.

Des actions de formation spécifique pour la préparation aux essais professionnels ainsi que dans le domaine de l'hygiène alimentaire de la sécurité sanitaire, l'analyse des dangers et des risques alimentaires, aux gestes et postures devront être organisées, notamment par la voie de l'e.formation avec un relais local pour les agents ne pouvant accéder à cette formation par voie électronique.

6 – Mise en œuvre du GRAF et cartographie des emplois fonctionnels de CAIOM

Depuis l'adhésion du ministère au CIGEM des attachés d'administration, le ministère a procédé à 445 promotions au grade d'attaché hors classe (GRAF) au travers de quatre promotions (2013 à 2016). Pour le périmètre police, 50 promotions ont été prononcées (soit 11,2 % du nombre total de promotion), un volume supérieur au poids relatifs des vocations de ce périmètre par rapport au nombre global de vocations (9,2 %).

Par ailleurs, trois nouveaux emplois fonctionnels de conseillers d'administration (CAIOM), dont la localisation est encore à établir, bénéficieront en 2016 au périmètre police. D'autres postes de CAIOM pourront être créés à l'horizon 2020 pour répondre aux nouvelles missions d'expertise.

7 – La filière technique des corps fusionnés

Les effectifs des ingénieurs des services techniques s'élèvent à 311. Ils ont progressé de 14,8% depuis 2013. Le périmètre police (essentiellement les SGAMI) en compte 180, soit 57,8 % du total.

Plusieurs mesures ont d'ores et déjà été prises. Ainsi, les effectifs de certaines filières sont renforcés :

- 23 postes d'ingénieurs des services techniques de la filière immobilière ont été ouverts et publiés dans le cadre de la campagne de mobilité du second semestre 2015 ;
- 14 postes d'ingénieurs de la filière logistique ont été ouverts et publiés dans le cadre de la campagne de mobilité du second semestre 2015 ;
- 3 postes de la filière immobilière ont été ouverts au concours d'ingénieurs au titre de l'année 2015 (affectations au 1^{er} trimestre 2016) et 13 au titre de l'année 2014 (affectations en 2015).

La valorisation des carrières s'effectue aussi par la voie des avancements et promotions. Ainsi, en 2015 :

- la promotion de corps a permis de reconnaître la valeur de 4 contrôleurs de la police au grade d'ingénieur des services techniques sur les 7 promotions nationales ;
- les avancements au choix au grade d'ingénieur principal ont distingué 6 ingénieurs de la police sur les 9 promotions nationales.

Des nouveaux emplois fonctionnels ont par ailleurs été récemment créés. 6 emplois fonctionnels supplémentaires pour des postes de directeur en SGAMI seront ajoutés aux 13 actuels. L'arrêté qui modifie, en ce sens, l'arrêté du 19 octobre 2005 fixant le nombre des emplois de chef des services techniques du ministère de l'intérieur a été publié le 21 février dernier.

S'agissant des contrôleurs des services techniques, au nombre de 470 (dont 251 pour le périmètre police, essentiellement les SGAMI, soit 53 % du total du ministère), plusieurs mesures ont été récemment prises :

- ouverture en janvier 2016 d'une campagne de mobilité exceptionnelle en vue de pourvoir 33 postes de contrôleurs au profit de la police nationale, au titre du Pacte de sécurité annoncé en novembre 2015 ;
- recours à tous les modes possibles de recrutements afin de pallier certaines vacances de postes de contrôleurs, à la fois dans les spécialités immobilier, logistique et armement.

S'agissant des avancements et promotions en 2015 :

- les avancements au choix à la classe supérieure ont permis de reconnaître la valeur de 4 contrôleurs de la police sur les 7 promotions nationales ; on peut y ajouter les 11 réussites (sur 16) à l'examen professionnel ;
- les avancements au choix à la classe exceptionnelle ont distingué 3 contrôleurs de la police sur les 4 promotions nationales, auxquelles s'ajoutent les 6 réussites de contrôleurs de la police (sur 7) à l'examen professionnel ;
- s'agissant des promotions au choix d'adjoints techniques au corps des contrôleurs, 2 promotions sur 10 concernent des agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre police.

Enfin, la possibilité pour les adjoints techniques d'accéder par voie de concours interne au corps des contrôleurs de classe normale (et non supérieure) est mise en œuvre pour la 1^{ère} fois en 2016, ce qui peut permettre à des adjoints techniques de valeur d'exercer de nouvelles responsabilités en catégorie B, notamment dans la spécialité mécanique automobile des ateliers des SGAMI et de l'ECLPN. La prochaine étape pourra être la mise en place d'un examen professionnel de C en B.

8 – La filière SIC

Le décret n° 2015-576 du 27 mai 2015 portant statut particulier du corps des ingénieurs des systèmes d'information et de communication prévoit, d'une part, de transformer le corps des ingénieurs SIC, rattaché au ministère de l'intérieur, en corps à vocation interministérielle

relevant du même ministre et, d'autre part, de revaloriser la carrière de ces ingénieurs en créant un 3^{ème} grade sommital permettant d'atteindre en linéaire l'indice brut 1015 et, par le biais d'un échelon spécial contingenté, la hors échelle A. Ce 3^{ème} grade, contingenté, est accessible aux ingénieurs SIC quelle que soit leur affectation, à la condition de valider préalablement un cycle supérieur de formation ou de justifier de cinq années de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels dans le domaine des SIC. Le périmètre police a ainsi vocation à bénéficier en tant que périmètre d'emploi, notamment dans les SGAMI (ex SZSIC) de ce corps modernisé et revalorisé.

Cette réforme statutaire s'accompagne de la modernisation de l'emploi fonctionnel de la catégorie A de la filière SIC. Le décret n° 2016-81 du 29 janvier 2016 relatif à l'emploi de chef de projet en systèmes et réseaux d'information et de communication des administrations de l'Etat crée ainsi un nouveau statut d'emploi, interministériel, ayant vocation à fonctionnaliser des postes de chef de projet). La cartographie ministérielle, en cours d'élaboration, pourrait prévoir la localisation d'emplois au sein du périmètre police.

9 – Politique de substitution

La police nationale s'est dotée d'un référentiel des emplois de la police depuis la fin de l'année 2013. Désormais, chaque fonctionnaire ou agent rémunéré sur le programme police nationale est associé à un emploi-type relevant du référentiel. Il est désormais possible de disposer de cartographies d'emploi du périmètre de la fonction support.

Cette méthodologie élaborée par les services de la DGPN intègre les principales préconisations du rapport de l'IGA.

Les substitutions font l'objet d'une contractualisation avec ces services. Le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques de la DRCPN prend en compte, dans le schéma d'emploi, les postes ainsi recensés pour garantir la substitution.

Afin de favoriser le succès de la mise en œuvre de la démarche de substitution, une réflexion sera engagée parallèlement pour développer les compétences des personnels administratifs ou techniques intervenant en appui des fonctionnaires des corps actifs de la police nationale dans le cadre de procédures judiciaires, de la filière du renseignement intérieur, de la cybercriminalité, et pour toutes les autres fonctions support.

Dans cette optique, la mise en place d'actions de formation continue sera mise en œuvre. En effet, la professionnalisation des personnels administratifs ou techniques sur des fonctions requérant des compétences spécifiques permettra de valoriser, leur emploi au sein de la police nationale ; notamment sous la forme du développement de la VAE, avec acquisition d'un diplôme.

La DRCPN a travaillé sur la sécurisation des recrutements des postes ouverts à la substitution aux PAT, afin de garantir dans toute la mesure du possible une affectation effective dans les

services et améliorer ainsi la crédibilité de la démarche, en recourant autant que possible au recrutement par concours.

Un suivi poste à poste sera réalisé et les entretiens de mi-gestion, chaque année, permettront de faire un point d'avancement avec les directions.

Ce point d'avancement fera l'objet d'une communication dans la cadre de la commission de suivi du protocole.

Filière scientifique

1 – Mesures statutaires en faveur de la filière PTS

Dans le cadre de l'application du protocole sur des « Parcours professionnels des carrières et des rémunérations » pour la filière de la police technique et scientifique, il est proposé :

1.1. Intégration des techniciens de la PTS dans le nouvel espace statutaire (NES) du « B Type »

Le rattachement des techniciens de PTS au NES se fera par le biais d'un nouveau décret statutaire aligné sur le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 relatif aux conditions statutaires des corps de catégorie B. Ce rattachement interviendra de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2016.

Par dérogation aux dispositions générales du NES, les appellations des grades actuels seront conservés (Technicien, technicien principal et technicien en chef de PTS). Par ailleurs, à minima pendant la période transitoire qui sera celle de la requalification des ASPTS dans le corps des techniciens, l'alimentation du 1^{er} grade de technicien sera réalisée uniquement par la voie du choix.

La création d'une voie d'accès professionnel pour l'accès des techniciens en chef au corps des ingénieurs sera étudiée.

1.2. Mise en place du protocole PPCR pour la filière scientifique

A l'instar de ce qui est prévu, les personnels de la filière scientifique bénéficient du protocole selon le calendrier suivant :

- les techniciens PTS bénéficieront de la revalorisation de grille dès 2016
- les ASPTS et les ingénieurs en bénéficieront en 2017.

1.3. Création d'un échelon spécial pour le corps des ingénieurs PTS

Le grade d'ingénieur en chef PTS sera doté, dès 2017, d'un échelon terminal spécial à accès fonctionnel.

L'échelon sommital actuel des ingénieurs-chef est classé à l'IB 1015 (IM 821). Le nouvel échelon spécial sera classé en HEA, dont le troisième chevron est classé à l'IM 963.

Il est prévu que les conditions statutaires (ancienneté, reclassement) soient identiques à celles mises en œuvre pour l'échelon spécial du grade à accès fonctionnel des attachés. Cet échelon sera contingenté à 10 % des effectifs du grade d'ingénieur en chef.

1.4. Mise en œuvre d'un plan de requalification en faveur des ASPTS

Un plan de requalification permettra l'accès de 300 ASPTS supplémentaires au grade de technicien sur 5 ans. Ainsi 60 ASPTS seront requalifiés chaque année, dans le premier grade (B1) du nouveau corps de technicien de PTS, entre 2017 et 2021, grade qui sera exclusivement constitué par le recrutement au choix pendant cette période de requalification. Le recrutement par concours externe et interne continuera de s'effectuer exclusivement à BAC +2, comme aujourd'hui.

La requalification se fera sur place sur liste d'aptitude établie en CAP. Une attention particulière sera portée aux ASPTS principaux.

2 – Mesures indemnitaires en faveur de la filière PTS

La filière scientifique bénéficiera de deux mesures indemnitaires d'ampleur.

2.1. Revalorisation de l'IPTS (1,5 M€)

L'IPTS sera revalorisée dans sa part fonctionnelle et dans sa part complémentaire pour l'ensemble des agents de la filière. Elle correspond au pourcentage d'évolution suivant :

	Part fonction (par rapport au montant moyen constaté en 2015)	Montant brut mensuel	Part complémentaire (par rapport au montant moyen constaté en 2015)	Montant brut mensuel
ING PTS	+3,5 %	37€	+20 %	5€
TPTS	+5,5 %	41€	+25 %	4€
ASPT S	+8,5 %	52€	+30 %	3€

Montant moyen

Une revalorisation spécifique bénéficiera aux personnels de la PTS exerçant en Ile-de-France de l'ordre de 5,5 points de % d'IPTS part fonction dans le but de renforcer leur fidélisation dans cette région.

	Revalorisation IPTS IDF Part fonction	Montant brut mensuel
ING PTS en IDF	9,0 %	103€
TPTS	11,0 %	90€

ASPTS	14,0 %	98€
-------	--------	-----

Ces deux mesures interviendront à compter du 1^{er} octobre 2016.

A l'occasion de cette revalorisation au 1^{er} octobre 2016, un bilan des deux premières années de mise en œuvre de cette prime sera réalisé et le bilan avec les directions d'emploi, la DRCPN et les organisations syndicales.

2.2. Création d'une indemnité de sujétion spécifique de la PTS permettant de bénéficier d'un complément de retraite (4,8 M€)

	Montant annuel brut à terme (2018)	Montant mensuel brut à terme (2018)
ING PTS	2 334 €	194,5 €
TPTS	2 334 €	194,5 €
ASPTS	2 334 €	194,5 €

L'attribution de cette prime est échelonnée par tiers sur trois ans (1^{er} octobre 2016, 1^{er} janvier 2017 et 1^{er} janvier 2018).

3 – Politique de substitution

Dans le cadre de la substitution, les études menées en janvier 2015 sur le référentiel emploi de la police technique et scientifique ont permis de cartographier 1 207 actifs intervenant sur ce domaine au sein de la DCPJ, DCSP, INPS et la PP dont 1 161,4 actifs intervenant dans les services opérationnels (11 CCD, 72 CC, 1012,9 CEA et 65,5 ADS) et 46,2 actifs (9 CC et 37,2 CEA) en soutien opérationnel exerçant en laboratoires.

Les travaux de nomenclature menés en 2014 ont consisté, notamment, dans l'identification de postes à la substitution au profit des corps de la PTS. Le cadre statutaire et non fonctionnel a été retenu.

En 2014, les dernières versions des projets des nomenclatures ont été successivement présentées par chaque direction d'emploi (275 postes d'ingénieurs nomenclaturés pour 215 ingénieurs et 766 postes de techniciens nomenclaturés pour 535 techniciens).

D'ores et déjà en augmentation de plus de 100 emplois par redéploiement, en 2016, le schéma de recrutement des personnels de la filière scientifique sera augmenté dans les 3 années à venir (2017, 2018, 2019). Les postes à responsabilité de la PTS ont vocation à être pourvus par des personnels issus des corps de la filière scientifique de la police nationale.

La détermination pluriannuelle précise du volume et de l'implantation des substitutions PTS doit faire l'objet d'une concertation approfondie avec les directions d'emploi et les

organisations syndicales signataires avant la fin 2016 dans une logique d'atteinte, dans les cinq ans à venir, des nomenclatures cibles de 2014 qui seront réactualisées en concertation avec les organisations syndicales.

Cet effort de recrutement et de substitution devra s'accompagner d'un renforcement de la formation initiale et continue, compte tenu des compétences judiciaires nouvelles et de la technicité évolutive des métiers de la PTS et comporter un volet relatif au management pour la prise des postes à responsabilité d'encadrement.

Enfin, les conditions d'emploi et d'organisation du travail doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie avec les directions d'emploi compte tenu notamment de la forte mobilisation des services d'identité judiciaire en horaires atypiques.

Les personnels scientifiques bénéficieront d'une carte professionnelle valorisant clairement leur appartenance à la communauté policière.

Grille psychologue

Grille annexe 19 – jointe fichier excel

Protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la police nationale

Echéancier

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tous corps actifs							
Augmentation ISSP (tous corps actifs sauf élèves)		+0,5 %	+0,5 %	+0,5 %	+0,5 %		
Reforme de la fidélisation – mise en place majoration Ile-de-France		Majoration					
Réforme de la fidélisation – Redéfinition des zones	Concertation						
Corps conception et direction							
Emplois GRAF	54	108	162	216	270	324	360
Repyramidage CD (augmentation du nombre de divisionnaire)	27	54	81	108	135	162	180
Postes contingentés échelon spécial commissaires	100	120	150	180	180	180	180
Postes difficiles et très difficiles (créations)		+20	+20	+10			
Corps de commandement							
Application PPCR		PP ¹	PP + Reclassement				
Revalorisation indiciaire - Sommital Cdt (échelon - IB)	5 ^e – 901	5 ^e – 909	5 ^e – 919	5 ^e – 930	6 ^e – 966	6 ^e – 995	7 ^e - 1015
GRAF (nombre de poste) / EF	0 / 1315	150 / 1245	300 / 1175	450 / 1105	concertation		
Postes difficiles	1000	1122	1122	1122	1122	1122	1122
Postes chefs de services (nombre)	415	505	570				
Montant IRP chef de service (mensuel)		1080 €					
Montant de référence IRP GRAF		600 €					
Paiement de l'intérim	7 ^e mois	3 ^e mois					
Nombre de jours indemnité spécifique pour officiers CRS	16 jours	8 jours					
Corps d'encadrement et d'application							
Revalorisation indiciaire – sommital major (échelon - IB)	4e- 660	4 ^e - 668	5 ^e - 680	5e - 691			
Nombre d'emplois (RULP/MEEX) y compris corps et carrière jusqu'en 2017	920 / 2000	1053 / 2090	1106 / 2180	1159 / 2270	1210 / 2350	1210 / 2350	1210 / 2350
Résorption vivier brigadier (avancements QB / OPJ)		3000 / 1250	1500 / 1500	1500 / 1500	1500 / 1500	780 / 450	À déterminer

¹ PP : Bascule prime/point

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montant Majoration OPJ (valeur mensuelle / date)	15 (01/10)	30 (01/10)	40 (01/10)				
Application PPCR		PP	Reclassement				
Application OPJ (50 € par mois) pour tous les agents ayant l'habilitation	01/10/2016						
Adjoins de sécurité							
Montant de l'indemnité d'exercice	60 €	70 €					
Montant majoration Île-de-France de l'indemnité exercice	90 €	100 €	110 €	120 €			
Paiement des heures supplémentaires	À partir du 1/1/16						
Psychologues							
Revalorisation de la grille (sommatal grille - IB)		979	985	995	1015		
Personnels scientifiques							
Revalorisation IPTS	01/10/2016						
Mise en place indemnité technicité PTS (trois tranches égales)	01/10/2016	01/01/2017	01/01/2018				
Réforme indiciaire	Techniciens	Ing. et ASPTS					
Plan requalification ASPTS (nombre)		60	60	60	60	60	

II. Rappel des chantiers qualitatifs en cours

A ces avancées statutaires et indemnitaires s'ajoute une série de mesures ayant pour objectif d'améliorer les conditions de vie au travail et de promouvoir une politique de gestion des ressources humaines plus qualitative, soucieuse du développement des compétences et de la responsabilité de l'encadrement.

Aborder la question du temps de travail à travers une meilleure conciliation vie professionnelle et vie privée

Dans ce cadre, il sera nécessaire de prendre en compte les conséquences de l'évaluation des expérimentations sur les cycles de temps de travail et les horaires variables. Le suivi du temps de travail pour chaque fonctionnaire devra être intégré dans l'entretien annuel d'évaluation et fera l'objet d'une évaluation globale annuelle avec la parité syndicale.

Dans ce cadre, un travail sera mené entre l'administration et la parité syndicale pour envisager des solutions sur la gestion du stock d'heures supplémentaires et sur le flux.

Poursuivre l'action volontariste de lutte contre le suicide au sein de la police nationale

Cette action passe plus particulièrement par la déclinaison du Plan Ministériel d'amélioration des conditions de travail qui comprend 22 actions centrées sur le renforcement des dispositifs de soutien, la limitation du risque, sa meilleure compréhension et, enfin, l'amélioration de la qualité de vie au travail notamment à travers la valorisation du sens du travail des policiers et la mise en place d'une offre de formation élargie en matière de management.

Lancer une réflexion globale sur la formation au sein de la police nationale

Les enjeux de la formation sont fondamentaux pour une police moderne et efficace. Or, il apparaît que la politique de formation est peu lisible et éclatée entre de trop nombreux opérateurs dont les actions ne sont pas toujours coordonnées. Il importe donc de lancer sans délai une étude approfondie sur les buts et enjeux de la formation au sein de la police nationale et son organisation. Cette réflexion devra être totalement corrélée à une approche moderne de développement des compétences tout au long de la carrière et de son évaluation régulière. Elle devra faire une place plus grande à la formation continue.

Moderniser l'évaluation professionnelle

L'un des principaux constats du baromètre social est l'image très dégradée de l'entretien annuel d'évaluation. Outre un travail de révision des formulaires pour l'ensemble des corps du périmètre de la police nationale en intégrant notamment l'entretien de formation ainsi qu'une évaluation des compétences, l'évaluation doit être totalement intégrée au parcours professionnel de chaque agent. Enfin, la formation des évaluateurs doit être systématisée.

Favoriser l'expression des agents sur l'évolution de la PN et leurs attentes

La réalisation de deux éditions du baromètre social (2014 et 2016) ainsi que l'association de groupes de fonctionnaires à la revue des missions a montré une volonté forte de la part des fonctionnaires de police de participer et de s'exprimer. Outre la pérennisation du baromètre social, le développement de plate-formes collaboratives permettant cette expression, mais aussi la remontée de bonnes pratiques, doivent être recherchés. Cette meilleure association des agents sera couplée au développement d'une véritable communication interne.

III – Clarification des missions des forces de sécurité

La revue des missions est une démarche innovante engagée par la direction générale de la police nationale et qui sera reconduite. Les réponses qu'elle appellera seront suivies par un comité ad hoc.

Début 2016, près de 40.000 agents représentant l'ensemble des corps et des missions de la police nationale y ont été associés,

- soit en répondant au questionnaire intégré au deuxième baromètre social mis en ligne sur l'intranet de la police nationale,
- soit en assistant aux nombreuses réunions organisées dans les services territoriaux et centraux.

Cette revue a fait émerger 112 propositions qui appellent une réponse des administrations centrales. Toutes ont été examinées. Sur celles-ci, 19 ont reçu une mise en œuvre immédiate, 25 sont en cours de réalisation, les autres propositions font l'objet d'une évaluation, notamment en interministériel. Elles donneront lieu à un plan d'action de la direction générale de la police nationale après concertation avec les organisations syndicales.

1 - L'activité judiciaire et ses outils

Les propositions concernant l'activité judiciaire et ses outils sont les plus nombreuses.

1/ Les réponses qui y sont apportées relèvent en partie du programme de simplification et de modernisation du cadre procédural (Cf. infra)

Il s'agit en particulier de :

- L'assouplissement de la règle « un acte un procès-verbal », permettra de récapituler dans le procès-verbal de fin de garde à vue l'ensemble des diligences accomplies (avocat, médecin, famille, employeur, interprète, consulat).
- L'attribution d'une compétence judiciaire aux personnels de police technique et scientifique, qui leur permettra de procéder aux placements sous scellés des traces et indices et des objets les supportant.

- La mise en place d'autorisations permanentes des magistrats du parquet pour rédiger certaines réquisitions, en particulier auprès des administrations, qui simplifiera le travail des enquêteurs.

2/ Ces réponses relèvent également d'autres dispositifs :

- L'accès direct au FICOBA, acté dans le projet de loi de finances pour 2016, qui fera l'objet d'un décret en cours de rédaction.
- Dans les échanges avec les magistrats, le recours renforcé à la visioconférence, notamment dans le cadre des présentations des mise en cause, et à la messagerie électronique, qui fera l'objet d'une dépêche du ministère de la justice.
- La réalisation d'une application d'informatisation de la gestion des gardes à vue, prise en charge par la communauté de développement de la sécurité intérieure (DGPN, DGGN et PP), qui sera déployée en 2017.

3/ La modernisation des outils informatiques permet également de répondre aux observations des policiers :

- Le déploiement en cours de la plate-forme nationale d'interception judiciaire permettra de régler le problème de l'hétérogénéité des modes de saisie des différents opérateurs et, plus globalement, facilitera grandement le travail des enquêteurs.
- L'outil de rédaction des procédures de la police nationale (LRPPN), objet de nombreuses observations, est en cours de refonte. La construction d'un logiciel commun aux deux forces, intégrant les évolutions demandées (possibilité de modifier les modèles, meilleure prise en compte de certains actes d'enquête, révision du thesaurus, amélioration des conditions de travail des enquêteurs en déplacement, intégration des formulaires annexes afin de les transmettre de manière automatique aux interprètes et avocats) est engagée. Le nouvel LRP sera déployé en 2019.
- La nouvelle version du procès-verbal électronique (PVE v 15) étend ce mode de traitement à de nouvelles contraventions, simplifiant encore le travail des agents.
- La modification de l'article R 40-29 du code de procédure pénale en juin 2015 permet désormais aux préfetures de disposer d'un accès élargi aux informations du traitement des antécédents judiciaires (TAJ), soulageant ainsi les services d'un grand nombre de sollicitations.

- La nouvelle version du fichier des personnes recherchées (FPR), qui sera déployée fin 2016, intégrera les pièces de justice, ce qui évitera de solliciter le service de l'exécution des peines.
- La possibilité, ouverte par la loi Savary du 22 mars 2016, pour les polices municipales, de disposer d'un accès encadré à certains fichiers dans le cadre de la police routière (SIV, SNPC) sera effective avec la publication d'un décret après avis de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).
- L'équipement des policiers de tablettes numériques permettant l'accès à certains fichiers (TAJ, FPR, FOVeS, SIV et SNPC) renforcera leur mobilité (dispositif NEO).

2 - La gestion des ressources humaines et la formation

Pour ce deuxième thème, les réflexions ont porté sur trois sujets.

1/ L'évaluation des personnels, pour laquelle ont été prises en compte :

- L'uniformisation des périodes d'évaluation qui sera effective dès 2017.
- La simplification et l'harmonisation des formulaires d'évaluation des trois corps actifs qui est engagée.
- L'intégration du formulaire relatif à la formation dans celui de notation, les deux entretiens ayant lieu en même temps, qui sera réalisée avec la nouvelle version du document.

2/ La modernisation de l'outil de gestion DIALOGUE

Une version plus moderne et ergonomique, répondant aux attentes des utilisateurs, sera livrée en 2019 (DIALOGUE 2).

3/ La formation, pour laquelle une plus grande lisibilité et accessibilité sont demandées

Celles-ci passent notamment par :

- Une réorganisation et une rénovation des formations initiale et continue des agents.
- Une meilleure articulation de la formation initiale et de la formation continue, permettant une plus grande prise en compte des besoins en formation des agents dans le cadre de la gestion de leurs carrières.

- L'accessibilité de l'offre d'e-formation, qui se réalise aujourd'hui non seulement via l'intranet mais également via l'internet.
- Pour les formateurs, la création d'une plate-forme nationale de gestion de l'ensemble des mallettes pédagogiques.

3 - Les autres propositions

1. Dans le domaine des missions de garde et d'escorte

Il convient de réduire les charges jugées indues :

- En mettant fin aux gardes statiques des bâtiments préfectoraux : depuis 2011, 55 gardes statiques de préfecture ont été supprimées. La police nationale se désengagera de la garde des sites restant avant la fin 2017, en concertation avec le secrétariat général sous réserve de contraintes locales particulières.
- En transférant à l'administration pénitentiaire les escortes de détenus : ce transfert est engagé avec un phasage jusqu'en 2019 : 8 régions et 3 départements d'Île-de-France ont déjà été repris par la direction de l'administration pénitentiaire (DAP).
- En désengageant la police nationale des missions de garde des tribunaux et de police des audiences, avant la fin 2017, conformément à la circulaire du ministère de la justice du 2 septembre 2011.
- En désengageant la police nationale du transport des scellés sensibles, conformément à un arbitrage interministériel de 2011. La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité, l'égalité des chances économiques, dite "loi Macron", complétant l'article L.612-2 CSI permet à la Justice d'employer légalement les convoyeurs de fonds armés pour remplir cette mission.

2. Dans le domaine des missions de police administrative

- La participation des forces de l'ordre aux commissions consultatives de sécurité et d'accessibilité sera exceptionnelle et limitée à un certain nombre de cas, lorsque des enjeux d'ordre et de sécurité publics sont identifiés.
- La charge des services de police dans la gestion des opérations funéraires sera allégée.
- Les policiers des CRICR et du CNIR seront redéployés dans des services opérationnels de police.

3. Dans l'organisation des centres opérationnels

La mutualisation des dispositifs CIC regroupés avec les centres opérationnels de la gendarmerie (COG) et les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS) a été validée. Elle sera mise en œuvre dans le cadre du défi 2 du plan de modernisation de la sécurité intérieure (PMSI) et fera l'objet d'expérimentations durant l'année 2016.

4. Dans le domaine des activités budgétaires et logistiques

Pour donner suite aux observations des agents gestionnaires :

- Le travail d'harmonisation et d'optimisation des procédures de dépenses entre les différents périmètres (SG/PN/GN) sera conduit à son terme.
- Les conclusions de l'expérimentation portant sur la simplification des outils informatiques de gestion budgétaire seront mises en œuvre dans les meilleurs délais.

IV – Modernisation du cadre juridique

La complexification croissante de la procédure pénale a conduit progressivement à une désaffection des policiers pour la filière investigation. Face à cette situation, des travaux ont été engagés courant 2015 avec la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG) visant à simplifier la procédure pénale et ainsi dégager des marges pour permettre aux policiers chargés de missions d'investigation de se consacrer à leur cœur de métier.

Le projet de loi améliorant la lutte contre le crime organisé, le terrorisme et leur financement, et améliorant l'efficacité et les garanties de la procédure pénale, examiné en première lecture par le Parlement, a pris en compte nombre de propositions issues de ce groupe de travail. De même, consécutivement aux attentats du 13 novembre 2015, le projet de texte s'est enrichi de dispositions visant à favoriser l'intervention appropriée des forces de sécurité dans des situations critiques.

1. Modernisation et simplification de la procédure pénale

1.1. Les dispositions législatives

Les textes élaborés portent à la fois sur la mise en œuvre de nouvelles techniques d'enquête offertes aux enquêteurs ou leur extension à de nouveaux cadres juridiques (1), sur des mesures propres à lutter plus efficacement contre le trafic d'armes (2), ainsi que des dispositions procédurales générales (3).

1. La mise en œuvre de nouvelles techniques d'enquête ou leur extension à de nouveaux cadres procéduraux

- Extension du régime des perquisitions de nuit dans les locaux d'habitation, dans le cadre d'une enquête préliminaire, en matière de terrorisme,
-
- Légalisation du recours aux IMSI Catcher alignant ainsi les prérogatives des enquêteurs dans le cadre des enquêtes judiciaires sur les techniques de renseignement,
- Extension du recours aux techniques spéciales d'enquête sous l'autorité du procureur de la République, alors que celles-ci étaient jusqu'alors réservées au cadre de la commission rogatoire (sonorisation, captation de données),
- Extension du dispositif des repentis aux témoins menacés, lesquels pourront bénéficier d'une prise en charge au même titre que les repentis (identité d'emprunt, relocalisation, etc).

2. Les dispositions renforçant la lutte contre le trafic d'armes

Plusieurs dispositions visent à améliorer la lutte contre le trafic d'armes, objet d'un plan national. Elles portent notamment sur :

- La suppression de la condition de bande organisée pour le trafic d'armes au sein de l'article 706-73 du code de procédure pénale, condition qui constituait un handicap pour la démonstration des éléments constitutifs des infractions,
- L'autorisation des coups d'achat en matière de trafic d'armes, à l'instar de ce qui existe en matière de trafic de stupéfiants,
- L'aggravation du quantum des peines en matière d'infractions à la législation sur les armes.

3. Les autres dispositions procédurales

Ces dispositions générales :

- ajoutent un critère de compétence pour les infractions en matière de cybercriminalité. Cette disposition vise à prendre en compte dans les textes une évolution consacrée par la jurisprudence, liée à la particularité des infractions en matière de cybercriminalité pour lesquelles, bien souvent, seul le domicile de la victime est connu ;
- permettent la notification de certaines décisions du parquet par les délégués du procureur, évitant ainsi une nouvelle convocation par les OPJ des personnes ayant refusé une alternative aux poursuites ;
- intègrent l'évasion dans le champ de la criminalité organisée à l'article 706-73-1 du code de procédure pénale.

1.2. Les dispositions de niveau infra législatif

Un décret accompagné de dépêches du ministère de la justice précisera les mesures de simplification du travail des enquêteurs.

1. Le décret

- Les officiers de police judiciaire pourront avoir recours à des plate-formes logistiques de gestion des gardes à vue pour les avis qu'ils doivent réaliser durant ces mesures. Ces structures donnent lieu à une étude de faisabilité conduite par l'IGPN. Avant une généralisation, deux expérimentations seront conduites, l'une sur le ressort de la préfecture de police, l'autre sur celui de la cour d'appel de Colmar.

- Les personnels de la filière scientifique de la police nationale bénéficieront d'une compétence judiciaire, sécurisant ainsi juridiquement leurs interventions sur les scènes d'infractions et rendant plus disponibles les enquêteurs pour d'autres missions.
- L'assouplissement de la règle « un acte - un procès-verbal », permettra la mise en place d'un procès-verbal récapitulatif des droits. Cela évitera à l'enquêteur de relater toutes les diligences faites dans des procès-verbaux distincts. Ainsi, le procès-verbal de fin de garde à vue récapitulera toutes les diligences mises en œuvre (avocat, médecin, famille, employeur, interprète, consulat).

2. Les dépêches

- Ces dépêches porteront sur l'harmonisation du traitement des infractions de masse (vols simples, vols à la sauvette, usage de stupéfiants...) qui feront l'objet de procédures simplifiées, et viendront préciser les réquisitions donnant lieu à des autorisations permanentes des parquets, donnant ainsi plus de latitude aux officiers de police judiciaire.
- La dépêche sur la mise en place du e-parquet a été diffusée aux directions à la fin du mois de décembre 2015. Elle vise à favoriser la communication par mail des enquêteurs avec les magistrats du parquet, afin notamment de réduire les délais d'attente.

2 . Modernisation et sécurisation des cadres d'intervention des forces de l'ordre

2.1. Nouveaux moyens de lutte contre le terrorisme à la disposition des policiers

Le projet de loi prévoit notamment

- de modifier l'article 78-2-2 du code de procédure pénale afin de permettre, sur réquisitions écrites du procureur de la République et aux fins de poursuite et de recherche notamment d'actes de terrorisme, de procéder à l'inspection visuelle et à la fouille des bagages dans les lieux et pour une période de temps définis par le procureur de la République et qui ne peut excéder 24 heures renouvelables (jusqu'à présent l'article 78-2-2 ne permettait que la visite des véhicules).
- La possibilité, afin de procéder à un examen approfondi de sa situation, de retenir pendant une durée maximale de 4 heures une personne dont il apparaîtrait à l'occasion du contrôle de son identité qu'il existe des raisons sérieuses de penser que son comporte-

ment est lié à des activités à caractère terroriste (il s'agit concrètement des personnes fichées S14 ou S15 au FPR). Cette vérification de situation, dont le procureur de la République est systématiquement informé, doit permettre la consultation des fichiers de police ainsi que l'interrogation des services à l'origine du signalement voire, le cas échéant, d'organismes de coopération internationale en matière de police judiciaire ou de services de police étrangers.

2.2. Nouveau cas d'usage des armes pour mettre fin à un périple meurtrier

L'article 19 crée un nouveau cas d'usage des armes pour les forces de l'ordre fondé sur l'état de nécessité en cas de périple meurtrier. Il permettra ainsi aux policiers de faire usage de leur arme, sans sommation, contre un individu armé ayant déjà tué ou tenté de tuer une ou plusieurs personnes et dont il existe des raisons sérieuses de penser qu'il pourrait en tuer ou tenter d'en tuer d'autres dans un temps rapproché alors même que les policiers ne seraient pas à ce moment précis en situation de légitime défense, c'est-à-dire à un moment où ni eux-mêmes, ni autrui ne seraient directement menacés par le tueur.

Cette disposition offrira ainsi aux forces de l'ordre un cadre d'intervention plus efficace et adapté pour faire face à des attaques terroristes, en permettant de mieux garantir la sécurité physique et juridique des policiers intervenant mais aussi de mieux protéger la population dans son ensemble.

2.3. Cadre légal pour l'usage des caméras piétons

Enfin, l'article 32 fixe le cadre légal de l'utilisation des caméras piétons (nommées dans la loi « caméras mobiles »). Il s'agit d'un préalable à leur généralisation après leur expérimentation depuis 2012 dans les zones de sécurité prioritaires. Cette expérimentation a permis de démontrer que les caméras mobiles amélioreraient sensiblement les conditions d'intervention des policiers en contribuant à apaiser les situations tendues ou tendant à se dégrader. Par ailleurs, elles représentent un outil utile pour faciliter l'identification des mis en cause et permettre d'accréditer les propos des policiers lors des interpellations, notamment pour les faits d'outrage et rébellion.

*

*

*