

COURRIER DE GÉRALD DARMANIN

AUX ORGANISATIONS SYNDICALES :

POINT SUR LES MESURES 2022 ET NÉGOCIATIONS À VENIR

**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR***Liberté
Égalité
Fraternité***Le Ministre**

SYNERGIE OFFICIERS

ARRIVÉE/DÉPART

N°

DATE :

334

05 OCT. 2021

Monsieur Patrice RIBEIRO
Secrétaire général de Synergie-Officiers
3, boulevard du Palais
75004 PARIS

Paris, le **30 SEP. 2021**

Monsieur le Secrétaire général,

Le 29 septembre dernier, je vous ai reçu aux côtés des autres organisations syndicales représentatives de la police nationale pour vous présenter le contenu du projet de loi de finances (PLF) pour 2022, ainsi qu'aborder avec vous les suites du *Beauvau de la sécurité* et la préparation de la loi d'orientation et de programmation pour les sécurités intérieures (LOPSI).

J'ai tout d'abord tenu à vous remercier une nouvelle fois pour votre participation active et constructive au *Beauvau de la sécurité*, qui s'est traduit par des annonces d'une ampleur inédite au service de la modernisation de nos forces de l'ordre et de la sécurité des Français.

Ce cycle de discussions trouvera sa traduction budgétaire dès 2022 grâce aux arbitrages du Président de la République et du Premier ministre, puisque les crédits du ministère de l'Intérieur augmenteront de 1,5 milliard d'euros dont **plus d'un milliard d'euros pour nos forces de sécurité intérieure**. C'est un effort historique.

En matière de dépenses de personnels, la dernière marche du « plan 10 000 » se traduira par 1125 créations de postes sur le terrain dans la police nationale. Ces créations d'emplois seront accompagnées de nouvelles mesures catégorielles ciblées sur la valorisation des missions les plus exposées, la « révolution managériale » mise au cœur des réflexions du *Beauvau de la sécurité* ainsi que le renforcement de la formation et de la promotion sociale au sein de la police nationale. Le détail vous en est fourni en annexe de ce courrier. Il est complémentaire des autres annonces touchant aux ressources humaines qui ont pu être faites en conclusion du *Beauvau de la sécurité*.

Concernant l'augmentation des crédits d'équipement et d'investissement, qui constituent comme vous le savez ma priorité, nous poursuivrons le renouvellement sans précédent du parc automobile, avec notamment le changement en 2022 d'un véhicule de brigade anti-criminalité (BAC) sur quatre, et la livraison de 800 nouvelles motos. Les policiers bénéficieront également d'une nouvelle tenue, d'un renforcement de leurs équipements, notamment de protection, mais aussi numériques en caméras-piétons, terminaux Néo et double-écrans. La rénovation immobilière occupera également une place centrale dans le budget 2022 : au-delà du financement de tous les projets annoncés, une 3^{ème} édition du plan « poignées de porte », à hauteur de 25 millions d'euros, sera mise en œuvre dès le 1^{er} trimestre 2022.

Enfin, en matière d'action sociale, nos échanges ont été l'occasion de confirmer une nouvelle fois la gratuité des transports SNCF/Intercités pour les personnels actifs, en contrepartie de la sécurisation des trains, ou encore la prise en charge de la complémentaire santé pour tous à compter du 1^{er} janvier 2022.

S'agissant des suites du *Beauvau de la sécurité*, nous avons pu engager la conduite des deux discussions que le Président de la République m'a spécifiquement demandé de mener avec vous d'ici la fin 2021, à savoir la réévaluation des cycles horaires et l'affectation des effectifs de police sur le territoire.

Pour la réévaluation des cycles horaires, qui vise tout à la fois à renforcer la présence de la police sur la voie publique et à concilier vies professionnelles et personnelles, j'ai chargé votre Directeur Général de discuter avec vous au cours des deux mois qui viennent, en partageant notamment le contenu des retours d'expérience réalisés par l'inspection générale de la police nationale (IGPN). Je vous réunirai en décembre pour faire un point sur ces discussions.

Concernant l'affectation des effectifs sur le terrain, il nous revient collectivement de dépasser les difficultés que connaît la police nationale pour maintenir les agents sur les territoires les moins attractifs. J'ai chargé votre Directeur Général, en lien avec mon cabinet, de vous transmettre sous 15 jours un document provisoire faisant le constat des difficultés et présentant de premières propositions associées à l'amorce d'études d'impact. Ce document fera l'objet d'échange entre vous avant que je ne préside une nouvelle réunion multilatérale sur ce thème.

Notre échange en multilatérale s'est conclu sur la LOPSI que le Président de la République m'a demandé de présenter en conseil des ministres début 2022. Vous avez collectivement souhaité l'adosser à un protocole qui contiendra les mêmes termes et pourra être signé conjointement à la présentation de la LOPSI en conseil des ministres. Je vous confirme mon accord sur cette proposition.

Dans l'attente d'une prochaine rencontre, mon cabinet reste naturellement à votre disposition pour toute précision.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.



Gérald DARMANIN

**RETROUVEZ DANS LES PAGES SUIVANTES LE DÉTAIL
DES MESURES CATÉGORIELLES POUR 2022**

Détail des mesures catégorielles 2022 - Police nationale

Axe 1 - Mieux valoriser les métiers et les fonctions les plus exposés :

- **Revalorisation de l'indemnité d'exercice des fonctions des policiers adjoints** au moment de la signature du 2nd contrat : revalorisation de 39 €, avec un passage de 70 € / mois à 109 € / mois ;
- **Reconnaissance des CRS de montagne** (prime allant de 500 € à 650 € / mois) ;
- **Revalorisation de la filière technique et scientifique** : cartographie d'une liste limitée de postes exposés ouvrant droit à une majoration de l'indemnité de police technique et scientifique (IPTS) ;
- **Transformation de la voie publique en « reine des filières » :**
 - o **Révision de la répartition du nombre d'« avancements aux choix » par direction** au profit de la voie publique ;
 - o **Révision de la répartition des enveloppes d'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) et de prime de résultats exceptionnels (PRE)** au profit de la voie publique : les consignes données aux chefs de service seront revues pour que les agents affectés sur les missions les plus exposés bénéficient de ces primes en priorité. **Une hausse de l'enveloppe PRE est décidée à cette fin.**
- **Expérimentation de « contrats de carrière » réservés aux agents qui s'engagent dans les territoires les plus attractifs et/ou difficiles.** Plusieurs mesures seront associées à cette expérimentation : la mise en œuvre de l'indemnité temporaire de mobilité (ITM), l'expérimentation d'une abréviation des conditions d'ancienneté pour passer commandant (9 ans au lieu de 12) pour un volume contingenté d'officiers qui s'engageraient sur des postes difficiles à pourvoir, la mise en place expérimentale d'une indemnité logement pour certains postes difficiles à pourvoir de commissaires.

Axe 2 - Accompagner la « révolution managériale » :

- **Retrait des OPJ de l'assiette du calcul du taux d'encadrement opérationnel** (à l'exception des chefs de groupe) ;
- **Renforcement de l'encadrement intermédiaire en compensant la déflation passée des officiers** par l'accroissement du nombre de majors à l'échelon exceptionnel (MEEX) et de responsables d'unité locale de police (RULP) ;
- **Réduction du déficit d'encadrement spécifique à la Préfecture de Police** (taux plus faible que dans le reste de la sécurité publique) en augmentant la liste des Secteurs et Unités d'Encadrement Prioritaire (SUEP), ce qui permettra de fidéliser davantage les gardiens de la paix.
- **Renforcement de l'incitation et du soutien sur les postes difficiles :**
 - o **Pour accompagner les transferts de postes jusqu'à lors occupés par des commissaires (« postes charnières ») à des officiers**, création de 100 indemnités de responsabilité et de performance (IRP) « chef de service » et 100 IRP « poste difficile » ;
 - o Passage de 10 à 15% du volume de l'échelon spécial des commandants divisionnaires ;
 - o Majoration d'IRP pour les officiers qui réalisent un intérim sur un poste difficile ;
 - o **Création pour les commissaires de 100 IRP**, en guise de mesure d'attractivité et de soutien.

- Création d'un dispositif transitoire permettant le bénéfice du 7^e échelon de commandant pour les officiers qui auraient pu y prétendre avant le report de PPCR ;
- **Instauration d'une progressivité de l'indemnité de sujétion spéciale de la PTS (ISSPTS) en fonction des corps et grades** - cela revient à mieux différencier / valoriser l'encadrement ;
- **Mesure spécifique relative au logement des commissaires :**
 - o Il s'agit de modifier l'architecture des textes relatifs aux postes donnant droit à une prise en charge forfaitaire du coût du logement pour nécessité absolue de service (NAS) afin de faciliter la réactualisation régulière de la liste des postes éligibles, pour tenir compte des réorganisations ainsi que de la situation des titulaires de ces postes (47% des 298 NAS de commissaires sont aujourd'hui non activées). Ainsi, il ne s'agit pas d'accroître le nombre de NAS autorisées puisque la police bénéficiant déjà d'un droit de recours à 544 NAS (dont 298 pour les commissaires), mais d'accroître le taux d'activation de ces NAS ;
 - o En outre, une indemnité se substituant au dispositif NAS pourrait être expérimentée, dans le cadre de la politique de contractualisation et pour un nombre de bénéficiaires très limité.

Axe 3 - Renforcer la formation et la promotion sociale :

- **Mise en place d'un plan d'actions sur 3 ans en faveur des personnels administratifs, techniques et spécialisés (PATS) :**
 - o Repyramidage (passage de C en B et de B en A) ambitieux sur plusieurs années ;
 - o Attribution de points de nouvelle bonification indiciaire (NBI) ou revalorisation du régime indemnitaire ;
 - o Création d'emplois fonctionnels de « conseillers d'administration » (CAIOM), emplois fonctionnels à responsabilité pour les administratifs.
- **Revalorisation de la rémunération des élèves officiers**, aujourd'hui désavantagés par rapport aux élèves gardiens de la paix : relèvement de 3 points du taux de l'ISSP que touchent les élèves officiers (soit un gain de rémunération de 35€ / mois) et application dès la période de stage du taux d'ISSP de 28.5% qu'ils ne touchent aujourd'hui qu'après titularisation (soit un gain de 226€ / mois) ;
- **Accompagnement de la « réforme des voies d'avancement »** par un accroissement passager des ratios de promotion aux grades de brigadiers chefs et majors, de façon à résorber les viviers d'agents éligibles en 5 ans. Cela conduirait à la nomination de 2100 brigadiers chefs et 1900 majors par an ;
- **Abondement d'une enveloppe de PRE aux FTSI** afin de rendre cette spécialité plus attractive ;
- **Dans le but de rendre plus attractifs les parcours de carrière des agents s'engageant dans une promotion de corps en passant les concours internes**, 2 mesures sont proposées :
 - o Prolonger l'échelon exceptionnel de capitaine, censé s'interrompre en 2022, très utile pour les gardiens de la paix devenant officiers mais n'ayant pas le temps de passer commandants avant la retraite ;
 - o Banaliser l'échelon spécial du 1^{er} grade de commissaire et créer un 11^{ème} échelon, très utile pour les officiers devenant commissaires qui n'atteignent pas le grade de divisionnaires.

Axe 4 – Renforcer l'action sociale :

- **La prise en charge de la complémentaire santé, avec une montée en charge à compter du 1^{er} janvier 2022 pour atteindre 50% de son coût au 1^{er} janvier 2024 : 15 euros par mois et par agent en 2022 ;**
- **La gratuité des transports (TGV, Intercités) au 1^{er} janvier 2022** en contrepartie de la sécurisation ;
- À l'effort budgétaire exceptionnel acquis en 2021 s'ajouteront en 2022 5,7M€ de mesures nouvelles pour amplifier les objectifs de 2021.

SYNERGIE-OFFICIERS, LE SYNDICAT D'OFFICIERS POUR TOUS LES OFFICIERS !

Le Bureau National

