

# PROTOCOLE POUR LA MODERNISATION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA POLICE NATIONALE

2022 - 2027

## Introduction

Les travaux conduits dans le cadre du *Beauvau de la sécurité* ont mis en avant la nécessité de mieux valoriser les métiers et les fonctions les plus exposés, de renforcer la formation et la promotion sociale, mais également d'accompagner une « révolution managériale » dans la police nationale et la gendarmerie nationale.

Dans la continuité des travaux du *Beauvau de la sécurité*, le président de la République a annoncé la préparation d'une loi d'orientation et de programmation, qui va permettre un nouveau renforcement inédit des moyens du ministère de l'intérieur et la poursuite des transformations profondes, attendues des agents de la police nationale comme des citoyens.

Les mesures prévues par le présent protocole visent ainsi à accompagner l'évolution des missions et des métiers de la police nationale, à renforcer l'encadrement en valorisant mieux la prise de responsabilités, à améliorer les règles de mobilité pour assurer une meilleure répartition des effectifs sur le territoire ainsi qu'à favoriser la conciliation vie professionnelle / vie privée tout en améliorant la qualité de vie au travail des agents.

Leur montée en charge sur plusieurs années permet de les rendre soutenables sur le plan budgétaire. Il s'agit de consacrer l'essentiel des moyens nouveaux au matériel et à l'équipement de nos forces de l'ordre.

## 1/ Accompagner l'évolution des missions et des métiers de la police nationale en revalorisant les fonctions les plus exposées

### 1.1/ Fluidifier le début de carrière des policiers du corps d'encadrement et d'application, grâce à la fusion des grades de gardiens de la paix et de brigadier à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023

L'organisation actuelle du corps d'encadrement et d'application (CEA) autour de quatre grades complétés d'un échelon exceptionnel (MEEX) et d'emplois fonctionnels (RULP) crée autant d'étapes dans le déroulé de carrière des agents. Alors que la plupart des autres corps de la fonction publique sont organisés en trois grades, elle n'apparaît plus pertinente, notamment en ce qu'elle ne permet pas de distinguer clairement les fonctions d'application des fonctions d'encadrement.

C'est pourquoi, les deux premiers grades de gardien de la paix et de brigadier seront fusionnés à compter du 1er juillet 2023. Cette évolution s'inscrit dans la continuité du déploiement de l'avancement semi-automatique à 25 ans, permise par la réforme statutaire du CEA entrée en vigueur en octobre 2021.

En conséquence, le grade de brigadier-chef constituera le premier grade d'avancement du CEA et par la même l'accès possible à des fonctions d'encadrement.

Cette fusion doit permettre un déroulé de carrière sur 24 ans intégrant une redynamisation forte en début de carrière et assurant la valorisation des compétences en cours de carrière. Elle se caractérise par :

- une revalorisation de la grille des gardiens de la paix (2 points [IM] aux premiers et deuxième échelons, de 8 à 18 points entre le deuxième et le septième échelons, et 23 à 35 points entre le huitième et le douzième échelons) ;
- un treizième échelon sera créé à l'indice 527 ;
- la simplification des parcours avec la suppression de l'avancement au grade de brigadier. Ainsi, le vivier des gardiens de la paix promouvables au grade de brigadier sera mis en extinction et les agents concernés seront reclassés dans la nouvelle grille fusionnée des gardiens de la paix et des brigadiers.

Grille CEA actuelle Brigadier			
	Durée de l'échelon	durée cumulée	IM
7		16,5	503
6	3	13,5	484
5	3	10,5	464
4	3	7,5	447
3	3	4,5	430
2	2,5	2,0	415
1	2		401

Projet de grille CEA PN			

Grille CEA actuelle Gardien de la paix			
Echelon	Durée de l'échelon	durée cumulée	IM
13			
12		27,0	477
11	3,5	23,5	454
10	3,0	20,5	435
9	3,0	17,5	422
8	3,0	14,5	411
7	2,5	12,0	401
6	2,5	9,5	391
5	2,5	7,0	379
4	2,0	5,0	364
3	2,0	3,0	353
2	2,0	1,0	348
1	1,0		343
stagiaire	1,0		343
élève	1,0		343

Projet de grille CEA PN Grille fusionnée de gardien de la paix			
durée de l'échelon	durée cumulée	IM	Gain indiciaire par échelon
	24,0	527	
2,5	21,5	506	29
2,5	19,0	488	34
2,5	16,5	470	35
2,5	14,0	453	31
2,5	11,5	434	23
2	9,5	419	18
2,0	7,5	405	14
2,0	5,5	389	10
2,0	3,5	382	18
1,5	2,0	366	13
1,0	1,0	357	9
1,0		351	8
1,0		345	2
1,0		343	0

Parallèlement, l'attractivité de certaines filières sera assurée par les mécanismes suivants :

- les gardiens de la paix habilités OPJ et affectés sur un poste cartographié bénéficieront d'une promotion au 6ème échelon de leur grade dans la nouvelle grille fusionnée après trois années de service continu sur un poste OPJ ;
- l'accès au grade de brigadier-chef sera possible dès 6 ans pour la filière SUEP, en 7 ans pour la filière OPJ et en 9 ans via l'examen professionnel ;
- l'accès au grade de brigadier-chef sera possible au choix après 18 ans de service.

Le reclassement des agents concernés par la nouvelle grille sera effectué à l'indice égal ou immédiatement supérieur. Les anciennetés conservées seront réduites à proportion de la réduction de la durée de l'échelon. Lorsque les agents issus d'un même échelon sont reclassés dans le même indice, les agents issus de l'échelon supérieur bénéficient d'une majoration d'ancienneté leur assurant un reclassement plus favorable.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les brigadiers.

Ils seront reclassés dans le grade de brigadier-chef, qui comprendra cinq échelons provisoires d'une durée d'1 an chacun pour faciliter ces reclassements.

<b>Reclassement des brigadiers dans le grade de brigadier-chef</b>		
<b>Échelons</b>	<b>Durée (en années)</b>	<b>IM de reclassement</b>
<b>12<sup>e</sup></b>		<b>560</b>
<b>11<sup>e</sup></b>	<b>3</b>	<b>543</b>
<b>10<sup>e</sup></b>	<b>2,5</b>	<b>523</b>
<b>9<sup>e</sup></b>	<b>2,5</b>	<b>513</b>
<b>8<sup>e</sup></b>	<b>2,5</b>	<b>503</b>
<b>7<sup>e</sup></b>	<b>2,5</b>	<b>484</b>
<b>6<sup>e</sup> équivalent 1er BC actuel</b>	<b>2</b>	<b>473</b>
<b>5<sup>e</sup> provisoire</b>	<b>1</b>	<b>465</b>
<b>4<sup>e</sup> provisoire</b>	<b>1</b>	<b>448</b>
<b>3<sup>e</sup> provisoire</b>	<b>1</b>	<b>431</b>
<b>2<sup>e</sup> provisoire</b>	<b>1</b>	<b>416</b>
<b>1<sup>er</sup> provisoire</b>	<b>1</b>	<b>405</b>

Les brigadiers ainsi reclassés dans le grade de brigadier-chef au 1<sup>er</sup> juillet 2023 ne pourront pas prétendre à l'avancement major pendant 5 années.

Leur reclassement nécessitera que des responsabilités supérieures leur soient confiées, en adéquation avec leur nouveau rôle d'encadrants. A ce titre ils suivront obligatoirement une formation.

La mesure d'avancement semi-automatique au grade de brigadier pour les gardiens de la paix cumulant 25 ans d'ancienneté ne sera pas reconduite en 2023.

Enfin, la part des agents issus des secteurs et unités à encadrement prioritaire (SUEP) parmi les avancements au grade de brigadier-chef sera portée à 1/5<sup>e</sup>, en adéquation avec le doublement du nombre de SUEP en région parisienne.

### **1.2/ Instaurer une indemnité de sujétion spéciale pour les personnels administratifs et techniques (ISS-PAT)**

Les personnels administratifs, techniques et spécialisés sont des membres à part entière de la police nationale. Afin de rétribuer le risque lié à l'exercice des fonctions dans la police nationale, une ISSPAT, calculée en pourcentage de la rémunération indiciaire, sera créée en 2023 (avec une date de mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet au regard des travaux techniques préalables à conduire), avec une montée en puissance en 2025 et 2027, selon les principes suivants :

- installation d'un montant d'ISS significatif dès la première année, suivie de deux nouvelles tranches en 2025 et 2027, permettant d'atteindre un gain brut pour chaque agent de 200€ en 2027 ; pour ce faire, le transfert de la part d'IFSE devra intégrer le taux de cotisation au titre de la pension civile ;
- introduction d'un système de transfert depuis l'IFSE, permettant la mise en œuvre de taux d'ISS plus élevés ;
- la mobilité des agents en dehors des services de la police nationale ne doit pas être entravée. Ainsi, les agents continueront de bénéficier des règles en vigueur pour le calcul de leur IFSE, au fur et à mesure de l'avancée de leur carrière.

Une mesure de niveau législatif sera par ailleurs nécessaire afin de permettre la prise en compte de cette indemnité au titre de la pension civile.

Les travaux ayant été conduits sur une hypothèse de taux de cotisation au titre de la pension civile de 20%, le montant du gain brut devra être ajusté en cas de modification à la hausse de ce taux pour que les agents ne soient pas perdants.

Catégorie	Taux 2023	Gain brut	Taux 2025	Gain brut	Taux 2027	Gain brut
A	13%	120 €	18%	160 €	23%	200 €
B	14%		19%		24%	
C	15%		20%		25%	

### **1.3/ Poursuivre la reconnaissance et la valorisation des métiers et des agents de la filière scientifique**

Dans le prolongement du décret du 17 février 2022 relatif aux modalités de recrutement dans les corps de police technique et scientifique de la police nationale, un nouveau statut dit « statut dérogatoire » visant à porter les spécificités de la filière sera mis en place, afin de mieux prendre en compte le rôle et les missions de la police scientifique, ainsi que le niveau d'exigence accrue associé à l'exercice de ses prérogatives. Les travaux sur ce thème débiteront au 2<sup>e</sup> trimestre 2022.

Ce « statut dérogatoire » regroupera l'ensemble des dispositions statutaires et fonctionnelles spécifiques nécessaires à l'exercice des missions de police scientifique. L'obligation de détention du permis de conduire ou l'équipement en armement incapacitant ont ainsi vocation à y figurer. Ce statut soutiendra par ailleurs l'objectif de parcours de carrière revalorisés, répondant aux spécificités et aux sujétions de la filière, en permettant que les grilles indiciaires de chacun des deux corps soient plus favorables à terme que celle de la catégorie-type, en sortant du nouvel espace statutaire. Les travaux intégreront une réflexion sur le régime indemnitaire de la PTS.

Ce « statut dérogatoire » portera la nouvelle appellation des agents de la filière, qui seront désormais désignés « agents de la police scientifique ». Il précisera les modalités d'accès des personnels de la filière aux fonctions d'encadrement et de direction.

Dans le cadre de la LOPMI, l'article 60 du CPP sera complété afin que les agents de police scientifique puissent directement procéder à des constatations et examens techniques ou scientifiques sans avoir besoin d'être requis à cette fin par un officier ou un agent de police judiciaire.

Par ailleurs, une école dédiée à la formation des personnels de la filière scientifique sera créée, qui sera rattachée à l'Académie de police.

En outre, après une revalorisation entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022<sup>1</sup>, et en cohérence avec la création d'une ISS-PAT, l'ISS-PTS évoluera selon les mêmes principes :

- passage d'une ISS en montant vers une ISS en taux ;
- maintien a minima du montant d'ISSPTS revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour chaque grade ;
- Garantie d'un gain de 200 € brut d'ici 2027 pour tous les grades qui n'ont pas déjà obtenu une revalorisation de leur ISSPTS à cette hauteur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (voir tableau ci-dessous) ;
- Limitation des écarts de gains entre agents, par une modulation des taux pour les indices sommitaux.

Le taux de cotisation pour la pension civile de 33% sera réinterrogé.

#### EVOLUTION DE L'ISS-PTS

Grades / Emplois	Gain brut moyen par grade		
	2023	2025	2027
Directeurs	45 €	60 €	75 €
Ingénieurs PTS en chef	60 €	80 €	100 €
Ingénieurs PTS principaux	75 €	100 €	125 €
Ingénieurs PTS	90 €	120 €	150 €
Techniciens PTS en chef			
Techniciens PTS principaux			
Techniciens PTS	120 €	160 €	200 €
ASPTS principal			
Agent spécialisé de PTS			

La circulaire relative aux modalités d'attribution de l'IPTS sera revue avant l'été 2022.

#### **1.4/ Poursuivre la substitution des personnels actifs par des personnels administratifs, techniques et scientifiques**

2 500 substitutions auront été réalisées sur la période 2018-2022.

Le recentrage sur le cœur de métier des forces de sécurité intérieure, nécessaire pour parvenir au doublement de la présence des policiers sur la voie publique telle que souhaitée par le président de la République lors de son discours de clôture du *Beauvau de la sécurité* le 14 septembre 2021, implique de poursuivre cette politique avec volontarisme.

<sup>1</sup> Arrêté du 30 décembre 2021 modifiant l'arrêté du 27 septembre 2016 fixant les taux de l'indemnité de sujétion spécifique de la police technique et scientifique allouée aux fonctionnaires des corps et emplois de la police technique et scientifique de la police nationale.

L'objectif quinquennal de 2 500 substitutions sera reconduit a minima sur la période 2023-2027, soit 500 substitutions par an, grâce à un plan de recrutement de personnels administratifs, techniques et spécialisés et de personnels scientifiques.

Pour faciliter l'atteinte de cet objectif, une cartographie des postes substituables sera élaborée et portée à la connaissance des agents. Cette cartographie tiendra compte d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les fonctions administratives et de soutien. Parallèlement, les personnels actifs seront incités à s'orienter vers des fonctions opérationnelles :

- les prolongations d'activités ne seront pas permises sur des postes relevant de fonctions substituables ;
- les postes substituables ne seront pas ouverts à l'avancement ;
- Les conditions de reclassement dans les corps administratifs, techniques et scientifiques seront améliorées.

Ces principes seront bien entendu assouplis en ce qui concerne les policiers blessés en service.

## **1.5 /Valoriser la filière investigation**

### ***1.5.1/ Revaloriser et étendre la prime OPJ***

Afin de poursuivre la valorisation de la filière investigation, trois mesures vont entrer en vigueur sur la période 2023-2027 :

- la revalorisation du montant annuel de la prime OPJ à compter du 1er janvier 2023, avec un passage de 1 296 € à 1 500 €, soit une augmentation de 16 % correspondant à un gain de 204 € ;
- l'extension progressive de la cartographie des postes d'OPJ pour les agents du CEA afin d'atteindre la cible de 26 000 postes en 2027, soit + 4 000 postes par rapport à la cartographie cible prévue en 2023. Le cadencement de cette augmentation du nombre de postes sera établi en liaison avec les services de la police nationale ;
- le versement de la prime OPJ aux membres du CC et du CCD exerçant de manière effective la qualité d'OPJ à compter du 1er janvier 2023. Pour cela, une cartographie des postes sera réalisée sur la base de plusieurs critères, parmi lesquels :
  - l'exercice effectif de missions d'investigation dans le cadre des nomenclatures existantes ;
  - la notation en tant qu'OPJ par le Parquet ;
  - d'autres critères résultant des nécessités d'organisation de service (ex. la réalisation d'astreintes et de permanences judiciaires) qui requièrent la qualité d'OPJ.

Par ailleurs, l'inscription de cette prime parmi les revenus pris en compte au titre de la pension civile pourra être discutée à l'occasion de la prochaine réforme des retraites.

### ***1.5.2/ Créer la fonction d'« assistant d'enquête »***

La fonction d'assistant d'enquête sera créée dès le vote de la LOPMI, dans le but d'améliorer la qualité des enquêtes en permettant aux enquêteurs de déléguer certaines diligences et actes formels pour consacrer plus de temps aux actes d'investigation de fond. Une mesure législative est prévue à cette fin dans la LOPMI.

Les assistants d'enquête seront pour la plupart issus des personnels de catégorie B relevant du corps des secrétaires administratifs.

Les agents qui se porteront candidats à ces missions bénéficieront d'un programme de formation spécifique et d'une validation de leur capacité à les exercer selon des modalités qu'il convient d'établir en relation avec l'autorité judiciaire.

Les modalités de leur recrutement et de leur parcours feront l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.

### **1.6/Consacrer l'IJAT comme un élément intégré à la rémunération des CRS et la revaloriser**

Dans le cadre de la généralisation de la déclaration sociale nominative, l'IJAT des CRS sera versée sur le bulletin de paie à compter de juin 2022. La mise en œuvre d'un lissage des paiements lors de la période transitoire contribuera à limiter l'effet de décalage entre le déplacement générant l'IJAT et la paie de celle-ci.

Il est rappelé que l'exonération d'impôt sur le revenu de l'IJAT est acquise et inscrite dans le code général des impôts. L'IJAT n'est en outre pas incluse dans le revenu fiscal de référence.

Six mois après la bascule de l'IJAT sur les bulletins de paie, son montant sera revalorisé de 1€ net.

Deux autres revalorisations d'1€ chacune seront mises en œuvre dans le cadre de la LOPMI, à l'issue de réunions de bilan de la mise en œuvre de l'IJAT. La première interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la seconde le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Le montant net de l'IJAT sera en outre garanti en cas de hausse des cotisations affectant cette indemnité.

### **1.7/ Renforcer l'attractivité de la police nationale pour les policiers adjoints**

Les policiers adjoints exercent des fonctions opérationnelles, aux côtés des corps actifs de la police nationale. En outre, ils constituent désormais le vivier majoritaire pour le recrutement dans le corps d'encadrement et d'application (CEA).

Ils ont bénéficié des revalorisations du SMIC intervenues au 1<sup>er</sup> octobre 2021 et au 1<sup>er</sup> janvier 2022 : + 34, 88€ puis + 13, 68€ par mois, soit un total de +48,56€ par mois.

Afin de rendre plus attractive cette voie de recrutement dans la police nationale, l'indemnité d'exercice des fonctions de l'ensemble des policiers adjoints sera revalorisée à hauteur de :

- 15 € bruts à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ;
- 30 € bruts à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (soit 15€ supplémentaires).

Par ailleurs, les policiers adjoints auteurs d'actes de courage et de dévouement feront l'objet d'une gratification particulière.

### **1.8/ Accompagner l'effort de formation**

La formation constitue un axe essentiel de la LOPMI. Le Président de la République a annoncé le 10 janvier 2022 le recrutement de 1500 formateurs dans les forces de sécurité intérieure pour soutenir cet effort.

Les formateurs, en particulier les FPPN et les FTSI, bénéficieront au titre de la campagne 2022 d'une enveloppe spécifique au titre de la prime de résultats exceptionnels.

Sur la base d'un premier retour d'expérience, une réflexion sera engagée pour compléter ce dispositif au plan indemnitaire, afin de renforcer l'attractivité des postes de formateurs.

### **1.9/ Poursuivre la valorisation du travail de nuit**

Au regard des spécificités du travail de nuit et de la montée en puissance des cycles de travail en 12h08 et 11h08, le montant de l'indemnité de travail de nuit, qui concerne tous les personnels de la police

nationale, sera triplé, avec une montée en puissance progressive en trois paliers au 1er juillet 2023, au 1<sup>er</sup> juillet 2025 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

### **1.10/ Instaurer une indemnité permettant la prise en compte des contraintes liées à l'exercice de missions particulières de voie publique**

Certaines missions de voie publique confrontent les agents de la police nationale, le plus souvent en début de carrière, à des situations parfois difficiles. Afin de reconnaître cette difficulté et de fidéliser les agents sur ces missions essentielles, une indemnité de 100 euros par mois sera créée dans le cadre de la LOPMI.

Ses contours ainsi que son champ d'application feront l'objet d'une concertation avec les représentants des personnels au second semestre 2022.

## **2/ Renforcer l'encadrement en valorisant mieux la prise de responsabilités**

### **2.1/ Revaloriser les fonctions d'encadrement du CEA**

En contrepartie d'un engagement renforcé sur les missions d'encadrement, les grades d'encadrement du CEA bénéficieront d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- un 7<sup>e</sup> échelon sera créé au sommet du grade de brigadier-chef, doté d'un IM 560. Le 6<sup>e</sup> échelon sera pour sa part revalorisé à l'IM 543 ;

Grille CEA actuelle Brigadier-chef			Projet de grille CEA PN Brigadier-chef				
	Durée de l'échelon	durée cumulée	IM	durée de l'échelon	durée cumulée	IM	Gain indiciaire par échelon
7					15,0	560	
6		13,5	539	3,0	12,0	543	4
5	3	10,5	523	2,5	9,5	523	0
4	3	7,5	513	2,5	7,0	513	0
3	3	4,5	503	2,5	4,5	503	0
2	2,5	2,0	484	2,5	2,0	484	0
1	2		473	2,0		473	0

- l'indice de l'échelon exceptionnel de major deviendra un sixième échelon banalisé du grade de major revalorisé à l'indice 610, ce nouvel indice intégrant la NBI auparavant associée au MEEEX ;



Grille CEA actuelle Major				Projet de grille CEA PN Major			
	Durée de l'échelon	durée cumulée	IM	durée de l'échelon	durée cumulée	IM	Gain indiciaire par échelon
6	échelon exceptionnel		590		11,0	610	20
5			574	2,5	8,5	574	0
4	2,5	6,5	562	2,5	6,0	562	0
3	2	4,0	544	2,0	4,0	544	0
2	2	2,0	530	2,0	2,0	530	0
1	2		510	2,0		510	0

- la grille des responsables d'unités locales de police sera également revalorisée au troisième échelon et sera complétée d'un quatrième échelon pour atteindre l'IM 685. La cartographie des RULP sera adaptée à ces évolutions.

Grille CEA actuelle RULP				Projet de grille CEA PN RULP			
	Durée de l'échelon	durée cumulée	IM	durée de l'échelon	durée cumulée	IM	Gain indiciaire par échelon
4					6,0	685	685
3		4,0	645	2,0	4,0	655	10
2	2	2,0	635	2,0	2,0	635	0
1	2		615	2,0		615	0

Les taux d'encadrement aux grades de brigadier-chef et de major sont fixés respectivement à 17% et 8% depuis le protocole d'avril 2016. A la faveur de l'accroissement du nombre d'OPJ et de la suppression du grade de brigadier, ils seront portés à 35% et 17%.

## 2.2/ Fluidifier les parcours des encadrants de la police scientifique

Afin de fluidifier les parcours professionnels des techniciens et des ingénieurs de la filière scientifique, plusieurs mesures seront mises en œuvre dans le cadre du nouveau statut dérogatoire :

- pour le corps des techniciens**, les passages de grades seront accrus :
  - les taux d'avancement au grade de technicien principal seront progressivement accrus dès 2023 de façon à atteindre 500 avancements d'ici 2027 ;
  - les taux d'avancement au grade de technicien en chef seront progressivement accrus dès 2023 de façon à atteindre 450 avancements d'ici 2027.
- pour le corps des ingénieurs** :
  - dans le prolongement de l'importante réforme de la filière scientifique amorcée en 2022, les effectifs d'ingénieurs évolueront pour atteindre 630 en 2027 ;
  - un deuxième concours interne d'ingénieur réservé aux technicien en chef sera organisé, dans le cadre des nouvelles dispositions du décret n°2022-197 du 17 février 2022, avec une ouverture de 40 postes par an sur toute la durée de la LOPMI ;
  - un parcours de carrière ascendant dans les différents grades sera soutenu, avec notamment :

- le doublement du nombre d'avancements au grade d'ingénieur principal à compter de 2023 à la fois par une évolution du taux d'avancement au choix et la création d'un examen professionnel, nouvelle disposition qui pourra être introduite dans le cadre d'une évolution du cadre réglementaire ;
- le doublement du nombre d'avancements au grade d'ingénieur en chef à compter de 2023 à la fois par une évolution du taux d'avancement au choix et la création d'un examen professionnel, nouvelle disposition qui pourra être introduite dans le cadre d'une évolution du cadre réglementaire ;
- en parallèle, les travaux sur l'opérationnalité de la nomenclature des ingénieurs et techniciens seront poursuivis en 2022 pour notamment soutenir l'objectif de repositionnement de la filière à la fois dans les services territoriaux et dans ceux en charge de l'identité judiciaire ; ils feront l'objet d'une concertation approfondie avec les représentants du personnel ;
- Des travaux seront ouverts en 2022 pour la création d'un nouveau grade sommital ou d'une catégorie d'encadrement supérieur, ainsi que, corrélativement la révision de la cartographie des emplois fonctionnels et de la rémunération de ces emplois.

### **2.3/Accompagner la prise de responsabilités des personnels administratifs et techniques**

Afin de valoriser l'engagement et la valeur des personnels administratifs et techniques dans les missions et les tâches qui leur incombent, un plan d'actions pluriannuel sera déployé dès 2022 autour des axes suivants :

- un plan de requalification de 220 agents de catégorie C en catégorie B et de 70 agents de catégorie B en catégorie A par an, sur la période 2022-2024, pour rééquilibrer la répartition des agents au sein de la catégorie des personnels administratifs et techniques ;
- le réalignement des volumes de points de NBI sur la moyenne du ministère, permettant notamment de reconnaître les postes d'accueil, ainsi que les fonctions d'encadrement (pour les catégories B et A) ;
- la création de 25 emplois de CAIOM sur 3 ans à compter de 2022, soit 8 par an en 2022 et 2023 et 9 en 2024.

### **2.4/ Revaloriser l'IRP des officiers et des commissaires**

L'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) pour le CC et le CCD sera revalorisée de 25 % sur la période 2023-2027, avec une première étape de 10 % au 1<sup>er</sup> juillet 2023, puis des étapes de 5% supplémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 2025, de 5% supplémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 2026 puis de 5% au 1<sup>er</sup> juillet 2027, pour atteindre à cette date une revalorisation totale de 25%.

### **2.5/ Consolider la place du corps de commandement**

Il y a lieu de conforter le positionnement des officiers dans la hiérarchie de la police nationale, échelon d'encadrement indispensable, alors que la déflation du corps est arrivée à son terme. Ainsi, des mesures spécifiques seront déployées sur la période 2022 - 2027 :

- la banalisation de l'échelon exceptionnel dans la grille de capitaine pour une plus grande linéarisation des carrières, couplée à la revalorisation de cet échelon à l'indice 716 ;
- la garantie d'une proportion minimum de commandants de 30 % dans un contexte de rajeunissement du corps et des besoins d'encadrement qui en résulte ;
- la mise en œuvre de la voie d'avancement accéléré à 9 ans au grade de commandant, pour les capitaines mutés sur des postes faiblement attractifs, telle que validée dans le cadre du Beauvau de la sécurité ;

- la dynamisation du grade de capitaine avec la réduction à un an contre 18 mois de la durée des premier et deuxième échelons et, d'autre part, un engagement à réviser la durée totale de l'échelonnement indiciaire pour la ramener de 19 à 17,5 ans ;
- un chantier sera ouvert pour introduire une reprise d'ancienneté au profit des officiers issus de la voie interne afin de leur permettre un accès plus rapide au grade de commandant au cours de leur carrière.
- l'augmentation de 150 IRP pour chefs de service (IRP CDS) sur la période 2023-2027 pour le corps de commandement qui s'ajoute aux 100 IRP du même type arbitrées dans le cadre du Beauvau de la sécurité ;
- l'augmentation de 150 IRP pour postes difficiles sur la période 2023-2027 pour le corps de commandement qui s'ajoute aux 100 IRP du même type arbitrées dans le cadre du Beauvau de la sécurité ;
- l'alignement des modalités de calcul de la part performance de l'IRP du corps de commandement sur celles du corps de conception et de direction.

Parallèlement, la durée d'affectation sur l'ensemble des postes bénéficiaires d'une IRP CDS sera limitée à une durée de 4 ans renouvelable une fois (maximum 8 ans), à l'instar de la durée de détachement maximale pour les emplois fonctionnels du corps de commandement.

Le pyramidage du corps de commandement entériné par le précédent protocole (40% des effectifs pour le premier grade, 40% pour le deuxième, 20% pour le troisième) demeure en cible. Il ne pourra néanmoins être intégralement respecté pendant la LOPMI au vu de la démographie du corps et de son rajeunissement. La proportion de commandants ne descendra en tout état de cause pas en-dessous d'un minimum de 30 % au vu des besoins d'encadrement ; cette évolution transitoire du pyramidage fera l'objet de travaux menés dès 2023.

D'autres possibilités d'évolution statutaire du corps de commandement seront examinées en lien avec les travaux engagés dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État.

## **2.6/ Accompagner le rôle des commissaires dans la réforme de la police nationale et le développement du continuum de sécurité**

Dans la continuité du *Beauvau de la sécurité*, et dans le souci de renforcer l'attractivité du CCD pour promouvoir les recrutements internes ou par la voie d'accès professionnel, il est prévu la création d'un 11<sup>e</sup> échelon dans la grille des commissaires qui sera couplée à la banalisation de l'échelon spécial pour faciliter la poursuite de carrière des commissaires recrutés plus tardivement.

Dans le but d'accompagner les réformes structurelles de la police nationale, le nombre d'emplois fonctionnels du corps de conception et de direction sera élargi de la façon suivante :

- 5 emplois d'inspecteur général supplémentaires, ce qui portera à 36 le nombre d'emplois d'inspecteur général au sein de la police nationale à horizon 2027 ;
- 7 emplois de contrôleur général supplémentaires, portant ainsi à 98 le nombre d'emplois de contrôleur général à horizon 2027.

Cette mesure concernera notamment les commissaires nommés sur des postes de DDPN.

Par ailleurs, les commissaires seront rendus éligibles aux possibilités de cumul emploi-retraite sans plafonnement, à l'instar des agents du CEA et du CC<sup>2</sup>, par une mesure prévue dans la LOPMI.

Les règles d'écrêtement de la bonification du cinquième pour les commissaires seront revues à l'occasion de la prochaine réforme des retraites.

D'autres possibilités d'évolution statutaire du corps de conception et de direction seront examinées en lien avec les travaux engagés dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État, notamment ceux qui porteront sur la nouvelle grille indiciaire et le nouveau régime indemnitaire des administrateurs de l'État.

### **3/ Modifier les règles de mobilité pour assurer une meilleure répartition des effectifs sur le territoire**

#### **3.1/ Adapter les règles de mobilité à la réalité des besoins**

L'adaptation des cadres de gestion des ressources humaines concernera également les règles de mobilité, de façon à éviter les déséquilibres parfois constatés qui nuisent à l'efficacité des services et peuvent affaiblir leur capacité à faire face à la délinquance.

Pour les CEA, dès 2023, les règles du mouvement général seront amodiées afin que le nombre de départs d'un même service ne puisse excéder 10% des postes.

Dans le cadre de la mise en place de directions départementales de la police nationale, un chantier sera ouvert pour réviser les modalités d'affectation des agents à l'occasion des campagnes de mobilité. L'objectif est de pouvoir privilégier des affectations de niveau départemental dans certaines conditions.

De même, le statut du corps de commandement sera révisé afin de prévoir une durée maximale d'affectation sur un même poste de 8 ans pour les fonctions assorties d'une IRP de chef de service, à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

#### **3.2/ Etendre l'expérimentation de l'ITM**

Conformément aux conclusions du Beauvau de la sécurité, l'arrêté du 20 janvier 2022 fixant la liste des emplois ouvrant droit à l'indemnité temporaire de mobilité au ministère de l'intérieur sera complété en 2022 de postes concernant les corps de la police scientifique ainsi que le corps de commandement et le corps de conception et de direction.

#### **3.3/ Revaloriser l'indemnité de fidélisation pour les agents du CEA en Île-de-France**

Une revalorisation de l'indemnité de fidélisation pour les agents du CEA affectés en Île-de-France est programmée avec la création d'une 12<sup>e</sup> année de bénéfice de cette prime à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, assortie d'une progression de son montant de 300 €, puis d'une 13<sup>e</sup> année de bénéfice de cette prime à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, assortie d'une nouvelle progression de son montant de 300 €, et enfin d'une

---

<sup>2</sup> Les agents du CEA et du CC bénéficient du déplafonnement du cumul depuis la loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés (art. 31).

14<sup>e</sup> année de bénéfice de cette prime à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2027, assortie d'une nouvelle progression de son montant de 300€.

Il est par ailleurs rappelé que la majoration de l'indemnité de fidélisation (pour les agents du CEA hors CSP éligibles à l'ASA) augmentera de 60 € par an d'ici 2025.

### **3.4/ Assouplir les modalités d'actualisation de la cartographie des NAS de la police nationale**

La police nationale bénéficie aujourd'hui de 544 NAS ouverte dans le cadre de l'arrêté ministériel du 21 juillet 2021<sup>3</sup>. Ainsi, toute modification de cette cartographie nécessite la double signature du ministre de l'intérieur et du ministre en charge de l'économie et des finances. Or, ce circuit de validation est insuffisamment souple pour permettre une meilleure allocation de ces NAS dans un contexte de réforme de la police nationale.

C'est pourquoi, l'objectif est de passer d'un système de contrôle *a priori* du ministère en charge de l'économie et des finances, à un contrôle *a posteriori* : la cartographie des NAS de la police nationale serait ainsi modifiée dans le cadre d'un arrêté signé uniquement par le ministre de l'intérieur, le ministère de l'économie et des finances n'étant destinataire que d'un bilan annuel des évolutions réalisées.

### **3.5/ Favoriser la mobilité des commissaires**

#### ***3.5.1/ Expérimenter une indemnité logement au profit des commissaires affectés sur des postes non attractifs***

Aujourd'hui, un certain nombre de postes de commissaires ne sont pas pourvus en raison d'une trop faible attractivité due à leur localisation, à la difficulté perçue de la mission ou encore à la cherté de la vie dans le territoire concerné.

Afin de renforcer l'attractivité de ces postes, une expérimentation sera menée sur la période 2022-2027 avec la création d'une indemnité logement spécifique. Cette indemnité, non cumulable avec le bénéfice d'une NAS, n'emportera aucune conséquence sur le reste du régime indemnitaire du fonctionnaire concerné et sera attribuée sans préjudice de la situation du bénéficiaire.

Le montant de cette indemnité sera fonction de la zone géographique :

- zone A (Paris, Côte d'Azur, etc.) : 1 828 € ;
- zone B1 (grandes agglomérations, outre-mer, une partie de la grande couronne parisienne...) : 1 485 € ;
- zone B2 : (villes-centres de certaines agglomérations) : 1 257 € ;
- zone C (reste du territoire) : 1 142 €.

Les postes ouvrant le droit à cette indemnité logement seront listés par voie d'arrêté sur la base de critères d'attractivité.

L'expérimentation doit concerner en cible 200 postes en cible avec la montée en puissance suivante :

- 100 postes en 2022 ;
- 50 postes supplémentaires à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 ;
- 50 postes complémentaires à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif *sui generis* seront précisées dans le décret créant cette indemnité et les arrêtés déclinant la mesure.

<sup>3</sup> Arrêté du 21 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2020 fixant les listes de fonctions des services de l'État du ministère de l'intérieur prévues aux articles R. 2124-65 et R. 2124-68 du code général de la propriété des personnes publiques pouvant ouvrir droit à l'attribution d'une concession de logement pour nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreintes.

### ***3.5.2/ Développer un dispositif d'accompagnement à la mobilité du conjoint des commissaires***

Des dispositifs d'aide à la recherche de logement sont déjà mis à disposition des commissaires en cas de changement d'affectation.

Une offre de service en matière d'accompagnement du conjoint pour ses démarches visant à trouver un emploi dans la nouvelle région d'affectation complètera ce dispositif. A l'instar de ce qui peut exister dans d'autres périmètres du ministère de l'Intérieur au profit de l'encadrement supérieur, l'appui d'un prestataire spécialisé en recherche d'emploi sera proposé à tout conjoint d'un(e) commissaire qui en exprimera le besoin. Cette prestation pourra être mise en place dans le cadre d'un marché interministériel existant.

### **3.6/ Renforcer le dispositif *Voyager et Protéger***

Afin de permettre d'assurer un bon équilibre vie privée / vie professionnelle, le dispositif *Voyager et Protéger* sera conforté et développé :

- la prise en charge des trajets domicile / travail dans le cadre du dispositif *Max actif* + sera poursuivie ;
- l'offre dite de loisirs sera amplifiée grâce à la prise en charge par l'administration à 100 % des billets de train commandés par les agents, contre 75 % actuellement, à compter du 1er janvier 2023.

La contrepartie du port de l'arme est confirmée afin de contribuer activement à la sécurisation des trains.

## **4/ Renforcer l'accompagnement individualisé des agents de la police nationale pour la conciliation vie privée / vie professionnelle**

Les conditions de travail et les mesures d'action sociale au bénéfice des agents de la police nationale ont été fortement renforcées ces dernières années. Cet effort sera poursuivi et amplifié sur la période 2023-2027 afin d'améliorer les conditions de travail des personnels, mais également pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle marquée par des sujétions spécifiques (mobilité, périmètre de résidence, horaires de travail, conditions d'intervention). L'objectif est donc de renforcer l'accompagnement des agents pour permettre un plus grand épanouissement personnel et professionnel.

### **4.1/ Mieux aider les agents à concilier vie professionnelle et vie privée**

#### ***4.1.1/ Faciliter l'installation des agents par une offre de services élargie en matière de logement***

Le logement est un enjeu majeur pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur, et en particulier pour les personnels de la police nationale qui peuvent être soumis à des mobilités dans des délais restreints, à des obligations de résidence à proximité de leur lieu d'affectation, ou encore à des obligations de durée d'affectation en Île-de-France ou dans la zone de première affectation. Pour répondre à cet enjeu structurant dans l'équilibre personnel des agents de la police nationale, quatre actions seront conduites sur la période 2023-2027 :

- augmenter le nombre de réservation de logements auprès des bailleurs sociaux avec un objectif de croissance de 1000 logements sur la durée de la LOPMI, en particulier dans les zones tendues ;

- créer une offre de colocation sur la base d'un rythme de 30 nouvelles colocations par an, afin d'améliorer l'accueil des jeunes policiers ;
- renforcer la politique de prêt à taux zéro ministériel pour l'achat d'une première résidence grâce à l'élargissement progressif des zones éligibles et des conditions d'attribution. Le prêt à taux zéro bénéficiera en 2027 à l'ensemble des agents remplissant les conditions de ressources, quel que soit leur département d'affectation ;
- mettre en place un nouveau dispositif partenarial d'accès prioritaire au logement social, en lien avec les collectivités locales.

#### ***4.1.2/ Accroître les solutions en matière de garde d'enfants, notamment en horaires atypiques***

Par son offre complémentaire à celle de l'action sociale interministérielle, le ministère de l'intérieur met à disposition de ses agents des places de crèches et également des possibilités de garde d'enfants en horaires atypiques. Afin d'amplifier l'effort ministériel, il est prévu sur le territoire :

- la réservation de 225 places de crèche supplémentaires d'ici à fin 2027, en particulier en province, soit une augmentation de 25% par rapport à l'offre existante ;
- la généralisation à la France entière, soit 15 départements supplémentaires par an, de l'offre de garde dédiée aux enfants des agents travaillant en horaires atypiques.

#### ***4.1.3/ Développer les offres de type « comité d'entreprise »***

L'accès des agents de la police nationale aux offres de loisirs sera facilité.

Les crédits consacrés à l'Arbre de Noël seront augmentés pour marquer le souhait du ministère de l'intérieur de s'associer à ces moments de convivialité et de cohésion avec les enfants et leurs parents.

#### ***4.1.4/ Expérimenter des solutions de soutien familial***

Les liens affectifs et familiaux sont un facteur de protection pour les policiers. Ces liens peuvent être mis à mal par le rythme de travail et les sujétions dont les policiers font l'objet. Afin d'offrir aux policiers qui en auraient besoin un soutien en matière de conseil familial, la DGPN développera des partenariats avec un réseau de professionnels extérieurs. Ces consultations donneront lieu à une prise en charge par la DGPN.

### **4.2/ Agir sur la qualité de vie au travail**

L'épanouissement professionnel est un enjeu majeur pour la police nationale afin, d'une part, qu'elle reste attractive pour les nouvelles générations et, d'autre part, qu'elle favorise une action efficace de chacun de ses agents dans l'exercice de ses missions. Pour cela, plusieurs actions vont être déclinées sur le territoire national sur la période 2023-2027, à savoir :

- l'amélioration des conditions de restauration des policiers à travers :
  - l'harmonisation à la hausse des subventions ministérielles à la restauration administrative ;
  - le développement d'une offre de restauration plus accessible pour les fonctionnaires en horaire atypique ;
  - la création, la rénovation ou l'équipement d'espaces sociaux de restauration ;
- la mise en place d'organisations de travail plus efficaces grâce à la création d'un réseau de 20 psychologues du travail spécialement formés à intervenir sur le fonctionnement des collectifs de travail ;

- le développement d'une politique RH tournée autour de la cohésion et de la prévention grâce à des budgets dédiés dans chaque service pour organiser des actions de cohésion et de prévention (séminaires de service, action de prévention et de bien-être, équipements sportifs, rencontres entre familles, etc.).

#### **4.3/ Développer l'accompagnement RH des agents**

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours, un réseau de conseillers d'accompagnement RH des agents sera créé. Ces conseillers seront les interlocuteurs des agents sur les questions de ressources humaines (en dehors des sujets relevant de la RH de proximité), de parcours professionnel, d'orientation ou de réorientation, ou encore sur les questions médico-administratives (blessures, etc.).

En administration centrale, une plateforme téléphonique de réponse aux questions RH sera constituée auprès du bureau des gradés et gardiens de la paix.

Ces dispositifs novateurs doivent permettre de rapprocher la gestion des ressources humaines de l'agent et de mieux l'incarner.

#### **4.4/ Garantir la bonne condition physique et psychique des policiers dans le cadre de l'exercice de leurs missions**

Les conditions d'exercice du métier de policier rendent nécessaires la présence d'un réseau étoffé de professionnels de soutien. C'est pourquoi les réseaux de soin (médecine de prévention, médecine statutaire) et de soutien (service de soutien psychologique opérationnel) seront renforcés.

20 psychologues cliniciens supplémentaires seront recrutés au SSPO. La rémunération des psychologues sera par ailleurs revalorisée de manière à assurer l'attractivité des postes offerts par le ministère de l'intérieur.

Par ailleurs, l'objectif des cinq prochaines années est d'accompagner les agents à prendre soin de leur santé. En dehors de l'accès aux professionnels des réseaux du ministère de l'intérieur, un budget sera sanctuarisé pour développer des actions de prévention des addictions, notamment en élargissant le champ d'actions de la structure de lutte contre les addictions de l'hôpital des gardiens de la paix de Paris.

De même, le financement par le ministère de la protection sociale complémentaire de ses agents, à hauteur de 15 € par mois depuis le début de l'année 2022, permet également de mieux accompagner les agents dans leur démarche de préservation de leur santé. Cette prise en charge sera revue à la hausse à compter de 2024.

La pratique d'activités physiques régulières sera encouragée, comme la participation des agents de la police nationale à des manifestations sportives. Un chef de projet sera désigné pour animer une politique de promotion du sport dans la police nationale.

\* \* \*

\*

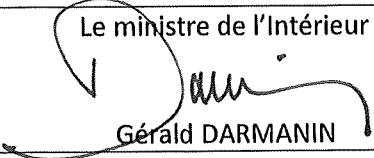
La gestion des personnels administratifs et techniques affectés dans les services de la police nationale fera l'objet d'une gouvernance renouvelée. Le principe selon lequel cette gestion est assurée par la DGPN est acté. Sa déclinaison opérationnelle sera décrite dans un document établi conjointement par la DRH



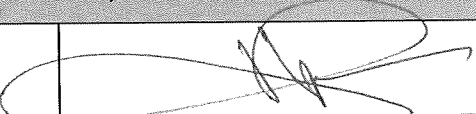





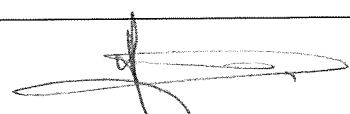

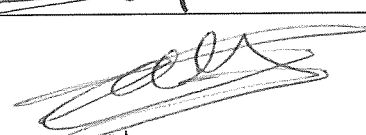


et la DGPN, après concertation avec les représentants des personnels administratifs, techniques et spécialisés, qui sera conclu en mars 2022.

Enfin, au-delà de la modernisation des cycles de travail déjà engagée, le principe de l'ouverture d'une discussion sur le temps de travail est acté. Elle doit permettre de participer à renforcer la présence des policiers sur la voie publique au bénéfice de nos concitoyens. Ce thème fera l'objet d'une concertation spécifique dans le cadre de la prochaine réforme des retraites.

Fait à Paris, le 2 mars 2022

Le ministre de l'Intérieur  
  
Gérald DARMANIN

Les représentants pour ce qui concerne le corps des commissaires	
Syndicat des commissaires de la police nationale, David LE BARS, secrétaire général	
Syndicat indépendant des commissaires de police, Olivier BOISTEAUX, président	
Les représentants pour ce qui concerne le corps des officiers de police	
Syndicat des cadres de la sécurité intérieure Christophe ROUGET, secrétaire général	
Synergie Officiers Patrice RIBEIRO, secrétaire général	
Les représentants pour ce qui concerne le corps des gardiens et des gradés	
Unité – SGP Grégory JORON, secrétaire général	
Alliance police nationale Fabien VANHEMELRYCK, secrétaire général	
UNSA Police Olivier VARLET, secrétaire général	
Les représentants pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et spécialisés ainsi que les personnels scientifiques	
Syndicat National indépendant des personnels administratifs techniques et scientifiques de la police nationale, Georges KNECHT, secrétaire général	
Unité – SGP Grégory JORON, secrétaire général	
Alliance police nationale Fabien VANHEMELRYCK, secrétaire général	
Syndicat national des personnels de police scientifique, Mickael VINARD, secrétaire général	
UATS-UNSA Paul AFONSO, secrétaire général	