



RÉFORME STATUTAIRE PROPOSITION ACTUALISÉE

CADRE DE LA RÉFLEXION

En 2015, le ministre de l'Intérieur et le DGPN, conscients de l'évolution exponentielle des missions de police scientifique, ont mandaté des groupes de travail pour une évolution statutaire des agents de la police scientifique.

Les réflexions ont abouti dans un premier temps à un projet d'intégration, puis à celui d'un statut autonome, miroir au statut des actifs de la police nationale.

Malgré la reconnaissance des spécificités du métier tout comme des contradictions et manquements statutaires pour l'exercice des missions de sécurité intérieure, aucun de ces projets n'a été concrétisé.

Ceci en dépit des mesures prises traduisant cette nécessité de réviser dans son intégralité le statut cadre des agents :

- Constitution d'un vestiaire professionnel, similaire à celui du corps actifs de la police nationale, (brassard, casquette etc.) ;
- Dotation et obligation du port du gilet pare-balle ;
- formation self défense, utilisation de la gazeuse ;
- Ouverture des postes d'ingénieurs dans les services territoriaux ;
- Création d'une ISS PTS ;
- Renforcement des connaissances en procédure pénale.

Les différentes grèves menées par la filière ont également marqué les esprits et créé des situations ubuesques conséquentes d'un droit en contradiction à l'intérêt public.

Le protocole police 2022 ordonne la fin de cette errance statutaire par l'inscription d'une création d'un « statut dérogatoire » visant à porter les spécificités de la filière afin de 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, notamment par les mesures suivantes :

- Obligation du permis de conduire ;
- Équipement en armement incapacitant ;
- Parcours de carrière revalorisés avec de nouvelles grilles (hors NES) ;
- Passage de l'ISS forfaitaire en ISS en taux ;



- Nouvelle appellation des agents pour « agents de la police scientifique » ;
- Nouvelles modalités d'accès aux fonctions d'encadrement et de direction.

Enfin, la **réorganisation de la police nationale ainsi que la création de l'académie de police** offrent un nouveau cadre aux agents mais également de nouveaux besoins à l'institution.

La **création de l'école nationale de police scientifique** avec une nouvelle doctrine qui donne les affectations à l'issue de la réussite à la formation bouleversera les parcours de carrière.

La **nouvelle fonction d'assistant d'enquête** pour les personnels administratifs et policiers adjoints démontre l'extrême nécessité pour les enquêteurs d'être épaulés par des spécialistes autonomes afin de les faire redevenir les chefs d'orchestre de la procédure et leur dégager du temps pour accomplir le cœur de leur métier.

Selon la même logique, il serait judicieux que **les agents de la police scientifiques acquièrent des compétences judiciaires** permettant, entre autres :

- La rédaction d'un procès verbal de constatation permettant l'ouverture des procédures et la reconnaissance de leur action ;
- Faciliter la fluidification de l'opération de signalisation ;
- La préservation de traces avant disparition (ex : vidéosurveillance)
- Facilitation des passerelles Corps actifs / Corps scientifiques ;
- La concordance avec le fonctionnement en gendarmerie.

L'évolution inéluctable **des sciences forensiques** génère des attentes fortes des services enquêteurs et de justice.

L'élargissement des champs de compétences des policiers scientifiques peut faire partie des solutions nécessaires à la simplification de la procédure pénale.

PROPOSITION SNIPAT

Nos travaux ont été menés en tenant compte des différentes attentes exprimées par la DRHFS pour l'établissement du nouveau statut cadre, à savoir :

- nouvelles modalités de recrutement
 - recruter / former / affecter
 - conditions physique et psychologique
 - durée d'attente sur poste
 - clause d'amortissement de formation
- nouvelle nomenclature de la police scientifique / réforme police nationale
- organisation du travail de nuit
- protection individuelle
- non-interruption du travail d'investigation
- obligation de résidence proche

Ils tiennent également compte du fort enjeu à venir pour la filière judiciaire d'avoir en ses rangs des policiers scientifiques aux **connaissances renforcées en droit pénal et processus judiciaire**.

L'atteinte au droit de grève est un sujet de réflexion cohérent.



Si nous sommes favorables à **la perte totale du droit de grève** (le service minimum pouvant créer de nombreuses situations discriminantes), elle ne pourra s'accompagner que par **une mesure de bonification des années d'exercices en police scientifique**.

Le SNIPAT propose une structuration en 4 grades par corps avec **un premier recrutement à Bac et un second recrutement à Bac +5**.

Cette nouvelle architecture rééquilibre un organigramme malmené ces dernières années et le changement d'appellation des grades éclaircit les rôles de chacun avec une certaine correspondance aux intitulés employés à l'international.

Les règles d'évolution de carrière sont également modifiées pour totalement déroger au NES et permettre à la police nationale de garantir **une occupation des postes à responsabilités par des agents expérimentés et reconnus par l'institution**.

Enfin, intégrer les policiers scientifiques dans le **dispositif ISS Police** (ISS Police – X %), c'est envoyer un message fort aux agents de leur changement statutaire et de **la pleine reconnaissance de leur rattachement à l'opérationnel**.

Les grilles présentées sont donc construites pour être en cohérence avec l'intégralité des objectifs fixés par le protocole 2022 et non uniquement à la sortie du NES.

De plus, elles peuvent être ajustées budgétairement :

- En jouant sur les paramètres de l'ISS ;
- En déterminant les règles de reclassement dans les nouvelles grilles.

Si se projeter dans ce nouveau cadre n'est pas un exercice facile, nous sommes convaincus qu'il renforce la réforme de police nationale souhaitée par le ministre de l'Intérieur et permettra de dégager davantage de temps à l'investigation judiciaire.



PREMIER POINT D'ENTRÉE À BAC

Proposition de grilles				
Niveau 4	Echelon	Indice Majoré	Durée Echelon	Ev.
	11	612	/	+17
	10	595	2	+15
	9	580	2	+15
	8	565	2	+15
	7	550	2	+13
	6	537	2	+14
	5	523	2	+18
	4	505	2	+15
	3	490	2	+18
	2	472	2	+20
1	452	2	-	
Durée grille			20	
indice majoré moyen			527	
Niveau 3	12	585	/	+20
	11	565	3	+15
	10	550	3	+15
	9	535	3	+12
	8	523	3	+9
	7	514	3	+15
	6	499	2	+15
	5	484	2	+17
	4	467	2	+15
	3	452	2	+14
	2	438	2	+13
1	425	1	-	
Durée grille			26	
indice majoré moyen			506	
Niveau 2	12	540	/	+15
	11	525	3	+15
	10	510	3	+15
	9	495	3	+15
	8	480	2	+15
	7	465	2	+15
	6	450	2	+15
	5	435	2	+10
	4	425	2	+13
	3	412	2	+7
	2	405	2	+7
1	398	1	-	
Durée grille			21	
indice majoré moyen			464	
Niveau 1	13	515	/	+20
	12	495	3	+18
	11	477	3	+19
	10	458	3	+18
	9	440	2	+15
	8	425	2	+10
	7	415	2	+7
	6	408	2	+10
	5	398	2	+9
	4	389	2	+9
	3	380	2	+5
	2	375	1	+2
	1	373	1	-
Durée grille			25	
indice majoré moyen			430	
Promotions au choix				
	1 an à l'échelon	Ancienneté		
Niv 1 → Niv 2 :	5	8		
Niv 2 → Niv 3 :	4	12		
Niv 3 → Niv 4 :	3	15		

- Le début des grilles de niveau 2, 3 et 4 démarrent à l'indice d'accessibilité du grade inférieur.
- La grille de niveau 2 est une grille intermédiaire à l'actuelle grille B2. L'obtention du grade d'ASPTS principal avant la promotion au grade de technicien pourrait servir de critère de reclassement des B1 dans la grille de niveau 2.
- Les grilles de niveau 3 et 4 sont réciproquement les grilles de reclassement des actuels B2 et B3. Les grilles niveaux 3 et 4 sont un éclatement de la proposition de l'administration pour tenir compte de la création du niveau 2. Le gain apporté à la catégorie B2 est compensé par le fait que le recrutement ne se fera plus qu'au seul niveau 1.



Un corps sur 4 niveaux

La filière se structurerait sur 4 niveaux, au lieu des 3 actuels, avec de nouveaux intitulés de grades plus en adéquation avec les missions attendues :

- **Niveau 1 : Investigateur de police scientifique**
agent des services...
- **Niveau 2 : Investigateur en chef de police scientifique**
agent à expérience et compétence reconnues, responsable de petit service, adjoint de service moyen, adjoint de groupe important...
- **Niveau 3 : Superviseur de police scientifique**
agent expérimenté avec compétences de management, responsable de moyen service, responsable de groupe...
- **Niveau 4 : Superviseur en chef de police scientifique**
agent expérimenté pour des postes particuliers nécessitant des compétences de management supérieur...

Des conditions d'évolutions modifiées

Les conditions de promotions seraient déterminées pour reconnaître davantage l'expérience professionnelle et permettre une projection plus aisée des agents dans leur carrière :

- **De manière Semi-automatique**, entre le niveau 1 et 2 et entre le niveau 3 et 4.
- **Au choix**, en tenant compte de l'expérience minimale nécessaire en police scientifique pour prendre de nouvelles responsabilités :
 - Niveau 1 à Niveau 2, 1 an à l'échelon 5 Niveau 1, 7 ans de filière police scientifique
 - Niveau 2 à Niveau 3, 1 an à l'échelon 5 Niveau 2, 13 ans de filière police scientifique
 - Niveau 3 à Niveau 4, 1 an à l'échelon 4 Niveau 3, 18 ans de filière police scientifique
- **Par examen professionnelle**, pour un passage de niveau 1 à 3 à partir de 7 ans de filière police scientifique

Chaque prise de grade s'accompagnerait d'une formation spécifique en lien avec les nouvelles fonctions attendues, conformément à la volonté de formation continue dirigée par l'académie de police.

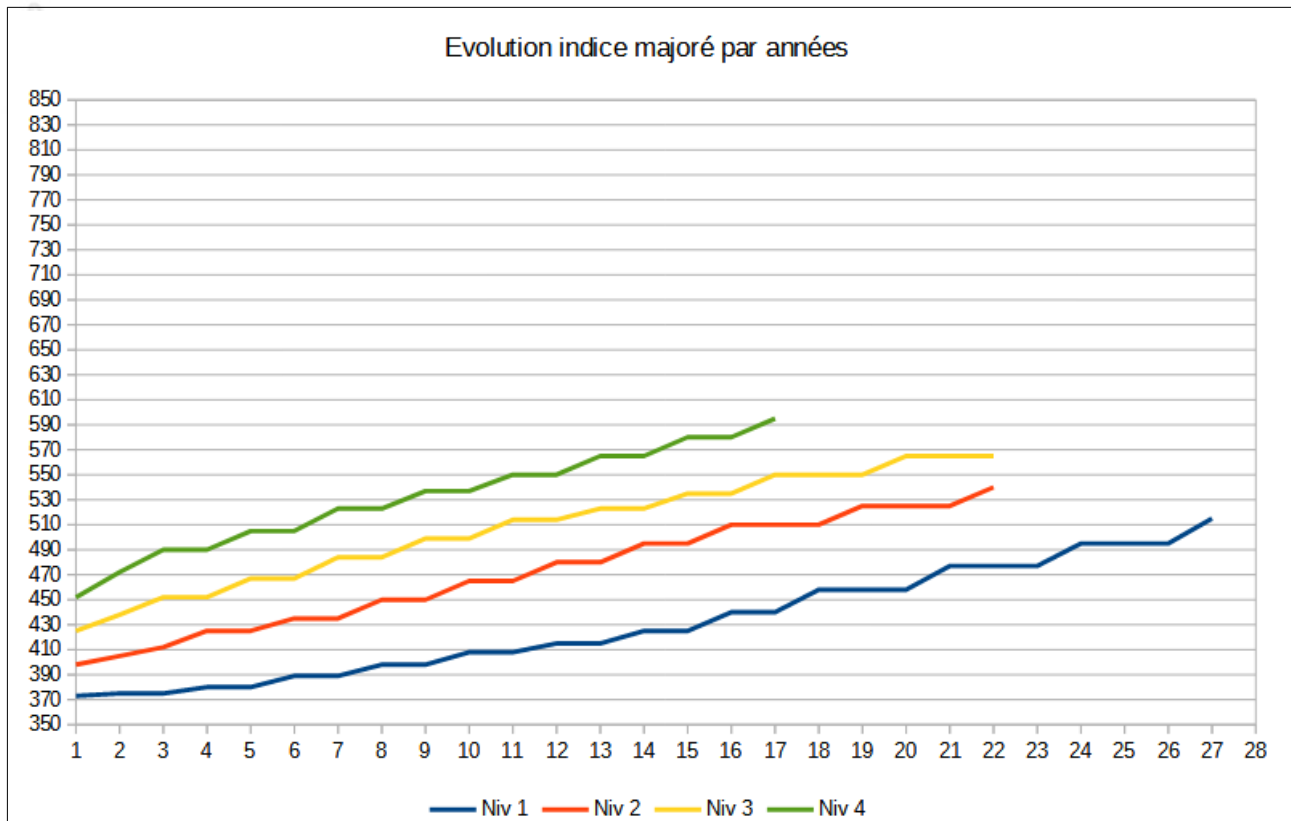
Des effets bénéfiques variés

Cette proposition de structuration permet :

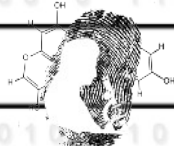
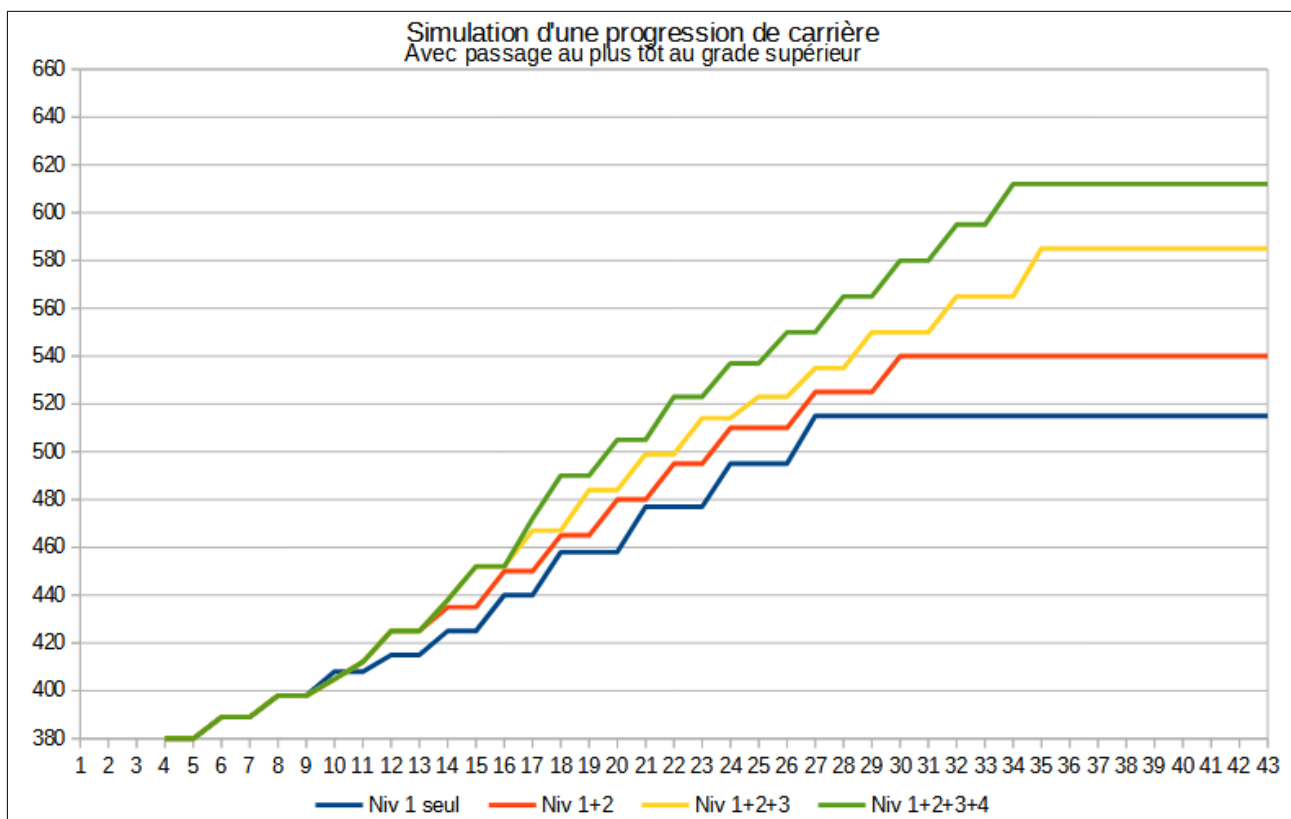
- **de gommer le tassement de la filière** et l'absence de reconnaissance des grades qui a été engendrée par l'intégration au NES ainsi que par l'unique exhaussement de la catégorie C pour la filière ;
- **d'offrir une progression pour tous les agents** tout comme une reconnaissance pour ceux qui souhaitent occuper des responsabilités supérieures à leurs fonctions primaires en valorisant l'expérience acquise ;
- **de faire occuper les postes à responsabilités par des agents présentant de l'expérience et une reconnaissance hiérarchique ;**



Évolution des points d'indice majoré par niveau



Progressivité des point d'indice majoré dans le cadre d'une évolution de carrière



UN RECRUTEMENT À BAC +5

	Echelon	Indice Majoré	Durée Echelon	Ev
Niveau 4	HEB1	972	/	
	HEA1	890	3	+60
	3	830	2	+15
	2	815	1	+15
	1	800	1	-
Durée grille indice majoré moyen			7 849	
	Echelon	Indice Majoré	Durée Echelon	Ev
Niveau 3	HEA3	972	/	+47
	HEA2	925	/	+35
	HEA1	890	/	+60
	5	830	/	+24
	4	806	2	+55
	3	751	2	+30
	2	721	2	+32
1	689	2	-	
Durée grille indice majoré moyen			8 742	
Niveau 2	8	821	/	+15
	7	806	3	+38
	6	768	3	+38
	5	730	3	+35
	4	695	2	+35
	3	660	2	+30
	2	630	2	+30
1	600	2	-	
Durée grille indice majoré moyen			17 711	
Niveau 1	10	750	/	+45
	9	705	3	+45
	8	660	3	+40
	7	620	3	+35
	6	585	3	+30
	5	555	2	+30
	4	525	2	+30
	3	495	2	+30
	2	465	2	+30
1	435	1	-	
Durée grille indice majoré moyen			21 582	

Enfin les titres de directeurs devront s'étendre à de nouvelles fonctions et s'appuyer sur la grille de niveau 4.

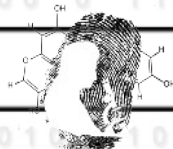
La réforme de la police nationale va permettre une augmentation conséquente de la présence des ingénieurs de police scientifique aux plus hautes strates hiérarchiques, notamment en qualité de gestionnaire ou de conseillers techniques.

Avec davantage de responsabilités et d'effectifs sous leur autorité fonctionnelle ou hiérarchique, la révision statutaire conduira à s'interroger sur le contenu et la durée de formation des ingénieurs, pour lesquels un tronc commun avec la formation des commissaires serait propice à l'acculturation et au partage des missions.

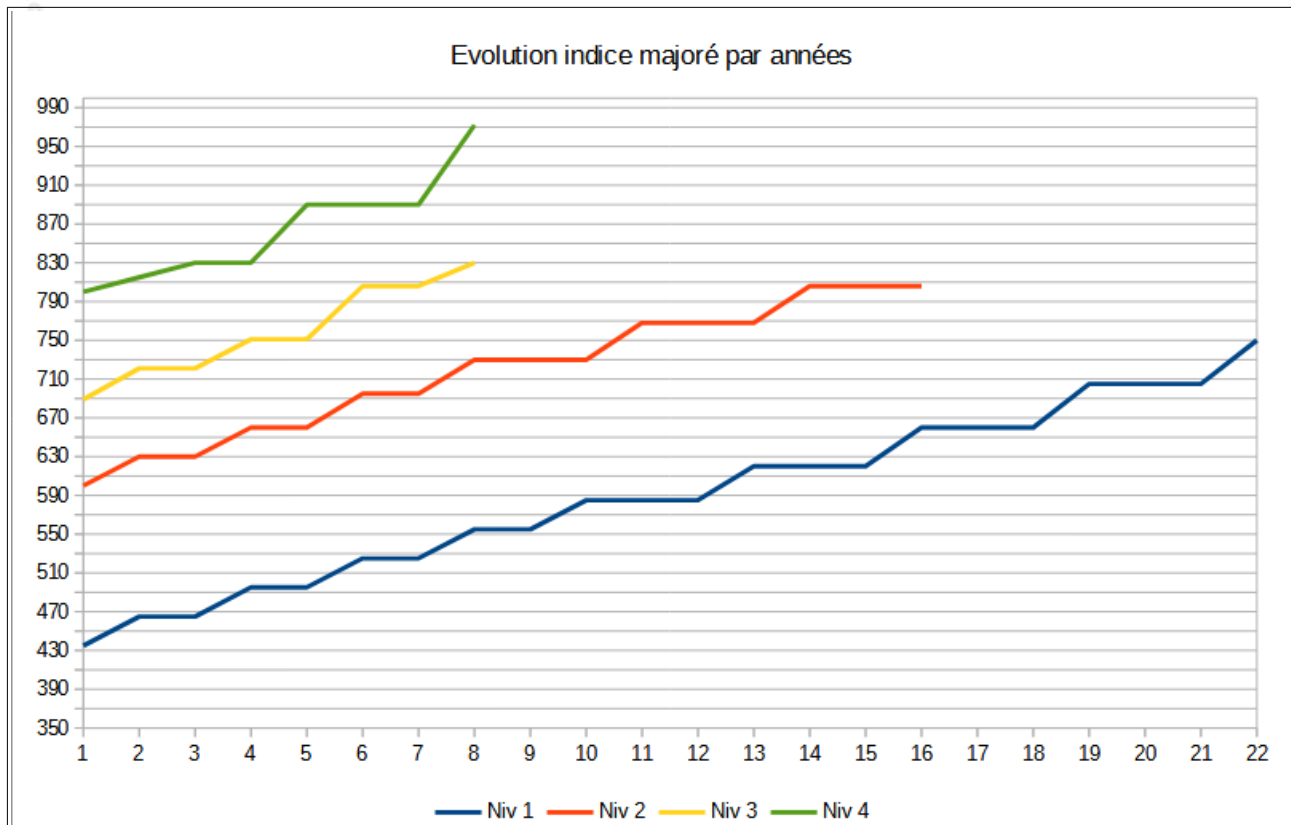
Outre la révision des grilles indiciaires, appuyée par la restructuration de la catégorie Bac, **l'intégralité du régime indemnitaire doit être revu** afin de valoriser et dynamiser la catégorie Bac +5.

Nous proposons également de nouveaux intitulés de grades :

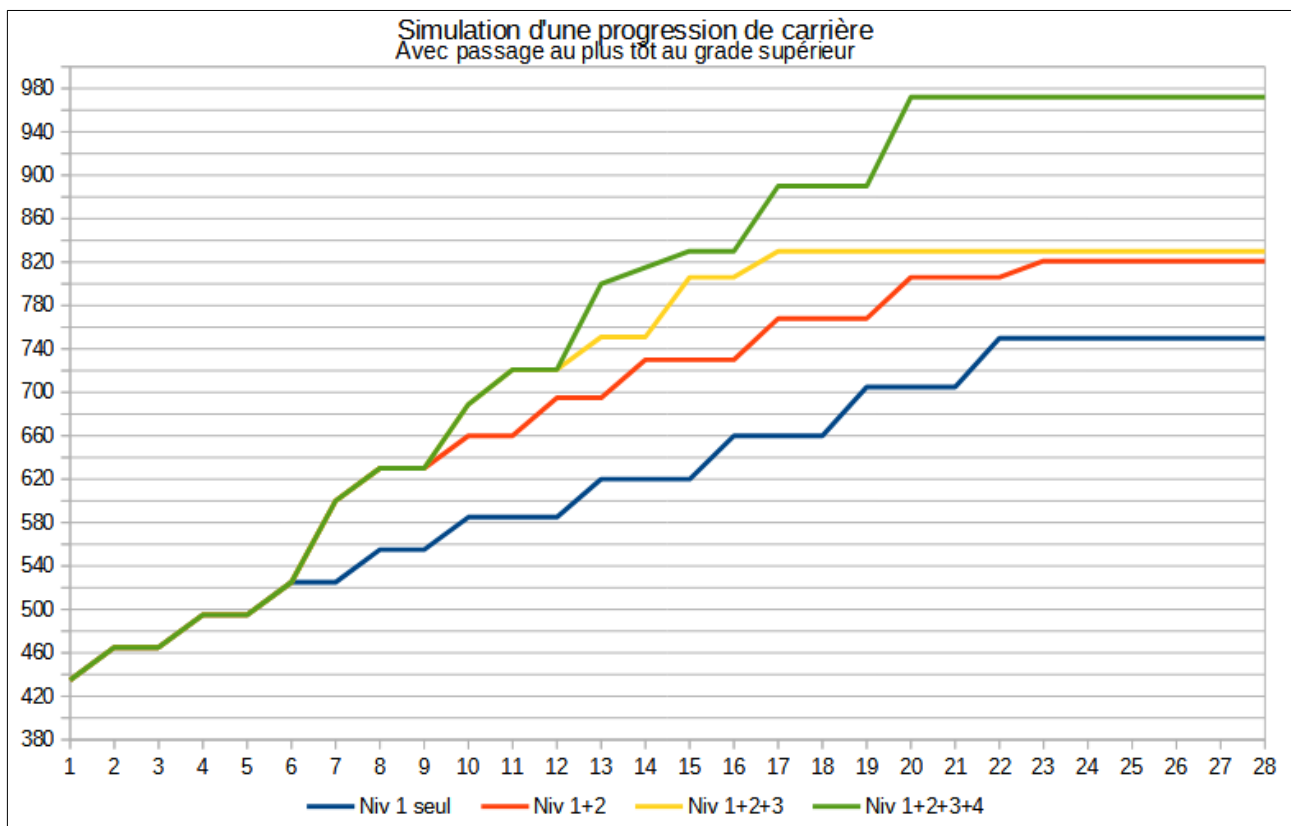
- **Niveau 1 : Coordinateur de police scientifique**
- **Niveau 2 : Coordinateur principal de police scientifique**
- **Niveau 3 : Coordinateur en chef de police scientifique**



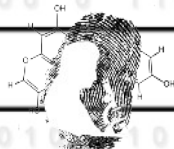
Évolution des points d'indice majoré par niveau



Progressivité des point d'indice majoré dans le cadre d'une évolution de carrière d'une



À noter que ces simulations ne tiennent pas compte de l'accessibilité aux échelons hors échelle.



SIMULATION AVEC ISS

Date		01/01/24		Simulation avec grilles DRHFS et une ISS FORFAIT			
Choix Grilles	DRHFS	Valeur IPTS					
Choix ISS	FORFAIT		Cat A	Cat B	Cat C		
Retenue pension civile		Plancher	813,00 €	704,00 €	642,00 €		
Taux PC	11,10 %	Complément	0,00 €	0,00 €	0,00 €		
Taux PCISS	20,00 %	Total	813,00 €	704,00 €	642,00 €		
Paramètres définis							
Ajustement				Taux ISS			
Niveau	3	2	1	Taux A			
Cat A				Taux B			
Cat B				Taux C			
Cat C							
GAIN							
Moyenne			Bornage				
Niveau	3	2	1	3	2	1	
Cat A	94,09 €	95,14 €	70,20 €	Mini + 79,30 €	+ 74,75 €	+ 70,20 €	
				Maxi + 141,03 €	+ 128,76 €	+ 70,20 €	
Cat B	163,32 €	159,34 €	153,18 €	Mini + 151,05 €	+ 148,41 €	+ 138,05 €	
				Maxi + 178,06 €	+ 180,49 €	+ 180,49 €	
Cat C	41,60 €	41,60 €		Mini + 41,60 €	+ 41,60 €		
				Maxi + 41,60 €	+ 41,60 €		
Effectifs 2022							
A3	73	B3	214	C3	398		
A2	56	B2	555	C2	1408		
A1	144	B1	231				
Moyenne par grade				Impact budget			
Cat	Gain brut	Gain net	Effectifs	Budget annuel			
A3	18,87 €	94,09 €	73	16 530,70 €			
A2	26,02 €	95,14 €	56	17 485,71 €			
A1	0,00 €	70,20 €	144	0,00 €			
B3	138,73 €	163,32 €	214	356 266,06 €			
B2	141,94 €	159,34 €	555	945 321,44 €			
B1*	142,38 €	153,18 €	2037	3 480 384,25 €			
			TOTAL	4 815 988,17 €			
*B1 + C3 + C2							
BILAN							
Moyenne gain brut				66,37 €			
Moyenne gain net				105,53 €			
Effectifs comptabilisés				3 079			
BUDGET GLOBAL				4 815 988,17 €			
Coût moyen annuel / agent				1 564,14 €			

Date		01/01/24		Simulation avec grilles SNIPAT et une ISS TAUX				
Choix Grilles	SNIPAT	Valeur IPTS						
Choix ISS	TAUX		Cat A	Cat B	Cat C			
Retenue pension civile		Plancher	813,00 €	704,00 €	642,00 €			
Taux PC	13,30 %	Complément	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
Taux PCISS	13,30 %	Total	813,00 €	704,00 €	642,00 €			
Paramètres définis								
Ajustement				Taux ISS				
Niveau	3	2	1 bis	1	Taux A			23,00 %
Cat A	560 €	540 €	490 €	310 €	Taux B			24,00 %
Cat B	425 €	210 €	250 €	310 €	Taux C			25,00 %
Cat C	310 €	300 €						
GAIN NET								
Moyenne			Bornage					
Niveau	3	2	1	3	2	1		
Cat A	259,54 €	51,00 €	180,47 €	Mini + 220,78 €	- 529,26 €	+ 134,49 €		
				Maxi + 294,62 €	+ 230,27 €	+ 235,86 €		
Cat B	186,04 €	114,19 €	41,74 €	Mini + 77,13 €	+ 18,82 €	+ 6,15 €		
				Maxi + 286,98 €	+ 169,09 €	+ 92,42 €		
Cat C	75,97 €	73,37 €		Mini + 57,55 €	+ 62,92 €			
				Maxi + 86,11 €	+ 78,70 €			
Effectifs 2022								
A3	73	B3	214	C3	398			
A2	56	B2	555	C2	1408			
A1	144	B1	231					
Moyenne par grade				Impact budget				
Cat	Gain brut	Gain net	Effectifs	Budget annuel				
A3	366,80 €	259,54 €	73	321 312,75 €				
A2	65,92 €	51,00 €	56	44 296,22 €				
A1	202,05 €	180,47 €	144	349 136,07 €				
B3	185,00 €	186,04 €	214	475 092,41 €				
B2	185,00 €	114,19 €	555	1 232 132,18 €				
B1*	64,60 €	58,14 €	2037	1 579 059,20 €				
			TOTAL	4 001 028,82 €				
*B1 + B1bis + C3 + C2								
BILAN								
Moyenne gain brut				156,41 €				
Moyenne gain net				114,26 €				
Effectifs comptabilisés				3 079				
BUDGET GLOBAL				4 001 028,82 €				
Coût moyen annuel / agent				1 299,46 €				

Les simulations indiquent un impact budgétaire inférieur de notre proposition malgré la création et les modifications de grilles. À noter que la simulation SNIPAT ne tient pas compte du basculement d'environ 200 agents dans la grille de niveau 2 (1bis).

