



GRUPE DE TRAVAIL « MESURES RH ET INDEMNITAIRE »

CONTRIBUTION SNIPAT

Monsieur le Directeur adjoint,

Faisant suite à nos discussions du 13 décembre 2023, vous trouverez ci-dessous notre contribution.

Comme nous l'avions évoqué lors de nos divers échanges, nous avons conscience du travail effectué par vos équipes et de leur volonté de mener à bien ce projet.

Nous comprenons également que l'ampleur de cet exercice contraint à répartir les différents volets du statut dérogatoire des policiers scientifiques entre plusieurs équipes, complexifiant l'appréhension des avantages et des inconvénients des orientations prises.

Si la conduite d'un tel projet est de facto très difficile, il est essentiel de garder à l'esprit les deux points suivants :

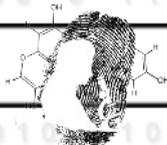
- **la réforme statutaire est un besoin réciproque des agents et de l'administration, comme en témoignent les projets passés (intégration, statut miroir) ;**
- **l'augmentation de budget est à considérer à droits et missions non constants, les conditions d'emploi étant également remises en cause par la réforme.**

Le défi d'autant plus difficile qu'il faut pouvoir s'inspirer de l'existant sans s'y contraindre.

Vos services semblent prêts à le relever comme en témoignent certaines propositions de changements déjà formulées telles que :

- **la condition physique à l'embauche;**
- **l'obligation de résidence ;**
- **l'entrée en école de police scientifique avec affectation au classement ;**
- **la limitation du droit de grève.**

Cependant, nous insistons sur le fait que la réforme statutaire ne pourra répondre aux attentes des agents, aux exigences du ministre de l'Intérieur, et surtout aux besoins de la police nationale en vue d'assurer la sécurité des citoyens français, qu'avec des mesures fortes et prises de manière concomitante à la révision du régime indemnitaire.



LES ABSENTS DES DISCUSSIONS

Certains aspects de la réforme ne sont pas assez discutés et doivent urgemment faire l'objet d'un groupe de travail dédié et en présence de la DNPJ qui a désormais autorité fonctionnelle sur le SNPS pour définir la stratégie d'investigation. De plus, une partie des revendications des agents trouve son origine dans l'élargissement de l'emploi des agents sur le terrain, désormais sous autorité hiérarchique unique de la DNPJ.

Parmi les points qui devront être abordés, nous notons :

- **l'opportunité de la création d'une qualification judiciaire spécifique police scientifique ;**
- **la protection individuelle et l'autonomisation des agents en intervention ;**
- **la valorisation de toutes les carrières des agents dans les organigrammes ;**
- **le retrait du droit de grève et sa compensation par une bonification.**

ISS PTS

Le passage d'une ISS PTS forfaitaire en ISS en taux semble bien engagé.

Cependant, il n'a pas encore été discuté de la suppression de l'actuelle reprise de 40 % des années antérieures à 2017.

En effet, L'ISS PAT prévoit une reprise d'ancienneté complète à horizon 2030, soit au bout de 6 années alors que les agents de la filière scientifique contribuent à hauteur de 33 % de leur indemnité depuis plus de 6 ans, dans un contexte de projection de départs à la retraite inférieure à la moyenne.

RECONNAISSANCE DE LA FILIÈRE

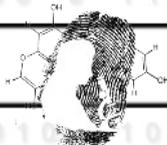
Nous maintenons l'idée que **la reconnaissance de la police scientifique dans le pan opérationnel de la police nationale** ne peut être effective que par son intégration dans le décret 2013-617 du 11 juillet 2013 relatif à l'attribution de l'indemnité de sujétions spéciales de police allouée aux fonctionnaires actifs de la police nationale.

Comme formulée en réunion, la diminution des montants d'IPTS au profit de l'ISS fait partie des revendications des agents.

La révision, prévue au protocole, de la circulaire DGPN/Cab/401D du 15 février 2021, permettrait alors d'atteindre une cohérence dans les taux d'ISS appliqués à la filière scientifique par rapport aux autres filières, sans création de ligne de réfaction.

Elle permettrait également plus de latitude dans la refonte des grilles indiciaires.

D'un point de vue gestion Ressources Humaines, la réalisation et la lisibilité des fiches de paie seraient facilitées, notamment le calcul de la retenue pension civile, du fait d'une mise en œuvre identique à celle des fonctionnaires actifs.



STRUCTURE DES GRILLES

À l'instar de la proposition retenue pour la catégorie A de la filière scientifique, nous souhaitons également une répartition des agents de la catégorie B sur 4 niveaux avec une différenciation des responsabilités à partir du 3ème niveaux :

- niveau 1 : investigateur de police scientifique ;
- niveau 2 : investigateur principal de police scientifique ;
- niveau 3 : superviseur de police scientifique ;
- niveau 4 : superviseur principal de police scientifique.

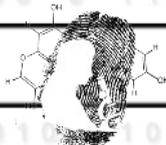
L'accessibilité au niveau 2 se ferait uniquement sur proposition au choix afin de reconnaître l'expérience et l'investissement des agents sans connotation de responsabilité managériale forte.

L'accessibilité au niveau 3 se ferait par la voie du choix et de l'examen professionnel aux agents de niveau 1 et 2.

En l'absence de concours de niveau 3, il n'y aurait pas d'effet de ralentissement de carrière et offre, au contraire, une deuxième chance de promotion.

À noter que notre proposition de grille de niveau 3 est supérieure à la proposition de la DRHFS, mais qu'elle doit être examinée dans un contexte de reclassement sur nouvelle grille.

De plus, il ne nous paraîtrait pas incohérent de faire commencer les premiers échelons des deux catégories de la filière à un niveau « élève », en raison de la modification des modalités de formation.



ÉTUDE BUDGÉTAIRE

Les simulations suivantes sont effectuées soit selon le modèle actuel (M1), soit selon le modèle de l'ISSP (M2). Les augmentations globales des budgets sont calculées par comparaison avec l'ISS PTS d'avant la valorisation de juillet 2023.

GRILLES PROPOSÉES PAR LA DRHFS

M1	ISS taux : 17,5 % Taux PC 11,10 % Taux PC ISS 21 %	Budget global : 11 M€
M2	ISS taux : 24 % cat. B ; 23 % cat. A Taux global PC : 13,3 % RPC ISS = (TIB+ISS) x 13,30 % - TIB x 11,10 %	Budget global : Sans diminution IPTS → 16 M€ Avec diminution IPTS 200 € → 9 M€

GRILLES PROPOSÉES PAR LE SNIPAT

M1	ISS taux : 24 % cat. B, 23 % cat. A Taux PC 11,10 % Taux PC ISS 21 %	Budget global : Sans diminution IPTS → 17 M€ Avec diminution IPTS 200 € → 9,6 M€
M2	ISS taux : 24 % cat. B ; 23 % cat. A Taux global PC : 13,3 % RPC ISS = (TIB+ISS) x 13,30 % - TIB x 11,10 %	Budget global : Sans diminution IPTS → 16 M€ Avec diminution IPTS 200 € → 9 M€

Les budgets sont équivalents et des paramètres demeurent ajustables pour pouvoir tenir compte du budget nécessaire par le volet employeur.

En respectant le cadre budgétaire imposé, nos propositions permettraient de répondre davantage aux enjeux pour la police nationale ainsi qu'aux légitimes attentes des agents.

