

RÉFORME STATUTAIRE DE LA POLICE SCIENTIFIQUE CONTRIBUTION AU GROUPE DE TRAVAIL

Contexte général.....	2
Travaux de la DRHFS.....	3

POINTS FONDAMENTAUX À RECONSIDÉRER

L'inscription au Code de sécurité intérieure.....	6
La catégorie active et les bonifications.....	7
Le droit de grève.....	9
La qualification judiciaire.....	10
L'armement.....	12

SOLUTION D'INTÉGRATION OU DE STATUT MIROIR

Descriptif des options.....	14
Analyse de faisabilité.....	16

ANNEXES

Annexe 1 : Filière métier des sciences forensiques.....	18
Annexe 2 : un statut atypique.....	19
Annexe 3 : Rémunérations nettes mensuelles en vigueur.....	20
Annexe 4 : Indices majorés et ISS en vigueur.....	22
Annexe 5 : Régime de bonification des actifs de la police nationale.....	25
Annexe 6 : Projet d'évolution statutaire de la police scientifique proposée par la DRHFS.....	27
Annexe 7 : Compensation et indemnisation des services supplémentaires.....	32
Annexe 8 : Références.....	34

Ce rapport constitue une synthèse, non exhaustive, des éléments justifiant l'intérêt et les bénéfices, pour la Police nationale, d'examiner à nouveau l'option d'une intégration ou d'un statut miroir dans le cadre de la réforme statutaire de la filière scientifique.

Ces analyses, pour leur volet budgétaire, s'appuient notamment sur les derniers travaux de la DRHFS.

CONTEXTE GÉNÉRAL

Ce rapport part du constat que les règles statutaires actuelles encadrant la filière scientifique sont à l'origine de dysfonctionnements importants – en matière de reconnaissance, de gestion, mais aussi de capacité d'innovation – pourtant essentielle pour permettre à la police scientifique de répondre et de s'adapter efficacement aux défis à venir.

La révision statutaire constitue une opportunité rare et stratégique pour repenser en profondeur le rôle et la place de cette filière au sein de la police nationale.

Elle doit permettre d'apporter des réponses concrètes aux problématiques déjà identifiées et de mettre en œuvre des leviers d'action adaptés à court, moyen et long terme

Par ailleurs, elle doit poser des bases solides pour les futurs développements qu'occasionnera l'évolution inéluctable des sciences forensiques. *(voir Annexe 1)*

PRINCIPAUX ENJEUX

➤ **L'attractivité**

- ☞ les seules mesures indemnitaires mises en place n'ont pas suffi à enrayer la perte d'attractivité pour la filière.

➤ **La fidélisation**

- ☞ Les départs volontaires continuent de progresser, en particulier parmi les agents expérimentés ou disposant de compétences hautement spécialisées.

➤ **La reconnaissance**

- ☞ Bien que la filière scientifique assume des responsabilités et des contraintes comparables à celles des corps actifs, elle demeure classée parmi les professions sédentaires.
- ☞ Depuis l'instauration de l'ISS PATS, elle est également la moins valorisée de l'ensemble des filières de la police nationale.

➤ **La cohérence**

- ☞ La filière scientifique est soumise à un ensemble de règles complexes, empruntant tantôt à celles applicables aux PATS, tantôt aux personnels actifs, voire à des dispositions qui lui sont propres. Cette diversité rend sa gestion particulièrement difficile pour les services des ressources humaines. *(voir Annexe 2)*

➤ **L'innovation**

- ☞ La police scientifique doit pouvoir s'appuyer sur l'expérience et les compétences de son réseau pour innover et faire preuve de proactivité dans la lutte contre la criminalité. Or, cette richesse est encore trop peu valorisée et insuffisamment exploitée.

TRAVAUX DE LA DRHFS

Les travaux conduits par la DRHFS depuis la signature du protocole 2022 ont abouti à une série de propositions portant sur de nouvelles règles statutaires ainsi qu'une évolution des grilles indiciaires actuelles.

Malheureusement, ces propositions s'avèrent soit insuffisantes, soit incohérentes, pour envisager une évolution saine et durable de la filière.

En adoptant une approche essentiellement financière et centrée sur une simple restructuration de la base, la DRHFS a fait l'impasse sur des leviers structurels pourtant essentiels pour affirmer pleinement le caractère opérationnel de la filière.

ÉVOLUTIONS STATUTAIRES :

La DRHFS a, dans son projet de révision des règles statutaires, présenté les points suivant :

- Le **recrutement à des niveaux dérogatoires** au droit commun de la fonction publique, avec une **formation longue en école de police scientifique** (12 mois pour les techniciens, 18 mois pour les ingénieurs) et un **choix d'affectation en cours de scolarité** selon le modèle Recruter / Former / Affecter ;
- Un **engagement à servir** 4 ans après titularisation, avec une durée minimale de 3 ans sur la zone de défense lors de la première affectation ;
- Une **obligation de détention du permis B** ;
- La possibilité d'un **emploi temporaire en dehors de la zone habituelle d'affectation** et d'emploi, à l'occasion d'évènements graves ou importants ;
- Une **obligation de résidence** sur le lieu d'affectation ou à moins d'une heure de trajet, avec information obligatoire en cas de déménagement ;
- La possibilité d'une **mutation obligatoire dans l'intérêt du service** ;
- La **promotion exceptionnelle** en cas de blessures graves ou mortelles dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Un **accroissement du soutien médical, social et psychologique** ;
- Un **renforcement de la fréquence du suivi médical**.

Ces propositions, jugées cohérentes avec la mission de service public de la police scientifique, n'ont pas suscité d'opposition, bien qu'elles s'inspirent fortement des règles statutaires des corps actifs.

Bien que la DRHFS défende la conservation du concours de niveau Bac +2, nous estimons que cette orientation est incohérente, notamment en raison de la prévision d'une formation identique pour les recrues des concours de technicien et de technicien principal, alors que les fonctions de management sont projetées au niveau de technicien en chef, selon les prévisions de l'Académie de Police.

Cette approche aurait pu se justifier si un nouveau grade intermédiaire de technicien avait été prévu, ce qui n'est cependant pas le cas dans le projet de la DRHFS.

RÉVISIONS INDEMNITAIRES :

La DRHFS a proposé une augmentation moyenne de 40 points bruts sur les grilles actuelles de la catégorie B et une révision de la durée de certains échelons. Elle a également suggéré des modifications d'indice pour la catégorie A, principalement pour le premier grade, et a proposé la création d'un grade Hors classe.

Concernant la transition d'une ISS PTS forfaitaire à un taux d'ISS PTS, la DRHFS a proposé un taux unique de 17,5 % et une diminution du taux de retenue pour pension à 21 %. Le budget estimé, incluant les comptes d'affectation spéciale, s'élève à environ 19 M€ par an.

Si l'impact sur la rémunération nette des agents représente un point positif, les paramètres appliqués accentuent néanmoins certaines incohérences, en particulier avec la création de l'ISS PATS, dont les taux et la reprise d'ancienneté sont plus élevés que ceux proposés pour la filière scientifique, alors même que cette dernière est soumise à davantage de sujétions spécifiques.

Un problème d'affichage qui aurait pu être corrigé par une réallocation d'une partie des points d'indice en faveur d'un taux plus cohérent, mais que la DRHFS a choisi de ne pas suivre.

CONCLUSION

Le travail accompli par les équipes de la DRHFS est incontestable, mais reste incomplet pour assurer un avenir prometteur et durable à la filière scientifique de la police nationale, tout en permettant à la police nationale de se préparer efficacement aux défis futurs inhérents à la sécurité intérieure.

Face à cette situation, nous proposons de réévaluer le projet d'intégration en statut miroir dans la catégorie active de la police nationale et d'engager des discussions sur un dispositif transitoire pouvant s'appuyer partiellement sur les propositions actuelles de la DRHFS.

Ce projet présente de nombreux avantages, parmi lesquels :

- harmonisation et simplification de la gestion RH des agents (règles statutaires, CET, Campagne HS, etc.) ;
- rapprochement avec le fonctionnement de la gendarmerie (TIC / N-TECH / IRCGN), conformément aux recommandations de la cour des comptes ;
- conformité à l'orientation politique globale en faveur d'une non création de nouveaux régimes spéciaux ;
- adaptation de décrets existants, moins risquée et chronophage que leurs créations ;
- facilitation des passerelles et des reclassements au sein du pan opérationnel de la police nationale ;
- autonomise la filière et soulage le travail de tous les acteurs de la procédure judiciaire.

À noter que nos simulations établissent que cette option demeure dans le budget alloué tout en permettant d'optimiser l'organisation de la police nationale, ce qui entre en conformité avec les objectifs soutenus par Bercy.

POINTS FONDAMENTAUX À RECONSIDÉRER

L'INSCRIPTION AU CODE DE SÉCURITÉ INTÉRIEURE

Définition

Le Code de la sécurité intérieure est un recueil juridique français qui regroupe l'ensemble des lois et règlements relatifs à la protection de l'ordre public, la sécurité des personnes et des biens, et la défense nationale sur le territoire.

Constat

La police scientifique, bien qu'étant une filière unique à la police nationale, n'est pas mentionnée dans le Code de la sécurité intérieure (Articles R411-1 à R411-31), au contraire des policiers adjoints, des réservistes opérationnelles et des élèves français de l'École polytechnique mis à disposition des services de la police nationale.

Position de la DRHFS

- Sujet non évoqué

Proposition SNIPAT

- ✎ Ajouter, sur la partie réglementaire, une section 6 au Livre IV – Chapitre 1^{er}

Réforme à appliquer

- ✎ Modification par décret du Code de la Sécurité Intérieure

Prévision budgétaire

- Aucun impact

Bénéfices

- Haute valeur symbolique contribuant à l'estime et la valorisation de la filière.

LA CATÉGORIE ACTIVE ET LES BONIFICATIONS

Définition

La **catégorie active** dans la fonction publique d'État désigne, dans la fonction publique, la catégorie d'emplois présentant des conditions particulières de pénibilité, de dangerosité ou de sujétions exceptionnelles. Les personnels ayant accompli une certaine durée de services effectifs (17 ans ou 27 ans) dans un emploi de la catégorie active peuvent partir à la retraite à un âge anticipé (62 ans pour les actifs et 57 ans pour les super-actifs) par rapport à l'âge de droit commun.

Les **bonifications** sont des mécanismes spécifiques donnant accès à certains avantages spécifiques (retraite sans décote, calcul plus favorable de la pension, bonification d'années).

Constat

Quelles que soient les missions exercées par les agents de la police scientifique, ils sont tous soumis à des risques particuliers ou des sujétions exceptionnelles symbolisés par différentes évolutions survenues ces dernières années :

- dotation d'un gilet pare-balle, d'un aérosol incapacitant et d'une formation de self-défense
- un renforcement du suivi médical par la médecine de prévention et du service de soutien psychologique opérationnelle
- la mise en place d'AMARIS, module de prévention des risques au sein de la police nationale
- le versement d'une Indemnité de Sujétion Spécifique

Position de la DRHFS

- La DRHFS n'a pas souhaité présenter directement un projet de nomination de la filière dans la catégorie active de la fonction publique par crainte d'un rejet de Bercy en période de tendance à la suppression des dispositifs particuliers.
- Elle reconnaît que de nombreuses propositions d'évolutions statutaires entrent dans les critères du statut actif de la fonction publique.

Proposition SNIPAT

- ☞ option 1, intégrer les policiers scientifiques dans le dispositif actuel d'actif de la police nationale
- ☞ option 2, définir des règles propres à la filière scientifique

Réforme à appliquer

- 📄 modification du décret n° 54-832 du 13 août 1954 portant règlement d'administration publique pour la codification de lois et de règlements d'administration publique relatifs aux pensions civiles et militaires de retraite
- 📄 modification des statuts des corps de la filière scientifique

Prévision budgétaire

Cette mesure aura un impact sur le budget à évaluer.

Cependant, il sera nécessaire de le juger en prenant en considération les points suivants :

- ➡ le budget initié par la proposition de la DRHFS dont certains paramètres peuvent facilement être révisés pour réorienter leurs fonds aux financements de ces évolutions.
- ➡ la balance fortement positive de contribution retraite sur l'ISS (RPC salarié + employeur), qui entre 2017 et 2025 inclus, a cumulativement financé le SRE d'environ 86 M€ pour seulement 0,8 M€ de pension de policiers scientifiques. Sans modifications des règles de l'ISS d'ici fin 2030, et considérant les projections du nombre de départ à la retraite sur cette période, le SRE aura perçu 171 M€ pour 3 M€ de pensions reversées.
- ➡ les mesures annexes et indissociables qui peuvent être sources d'économies sur plusieurs plans – financières, humaines, mais aussi organisationnelles, logistiques ou en termes d'efficience

Bénéfices

- ✓ Valorisation de la filière par une pleine reconnaissance des particularités et de la pénibilité du métier.
- ✓ Argument fort pour l'attractivité et la fidélisation.
- ✓ Cohérence statutaire.

LE DROIT DE GRÈVE

Définition

Le droit de grève est une liberté fondamentale reconnue aux salariés, leur permettant de cesser collectivement et temporairement le travail afin de défendre des revendications professionnelles (salaires, conditions de travail, etc.). Dans certains secteurs (police, armée, magistrature...), ce droit est limité ou interdit pour des raisons de continuité du service public.

Constat

Que ce soit pour le prélèvement ou pour l'exploitation, la chaîne scientifique doit rester opérationnelle et mobilisable à tout moment afin de permettre l'identification rapide des auteurs présumés et ne pas compromettre leur jugement. De plus, en raison des particularités des métiers, le ministère de l'Intérieur ne peut pas recourir facilement à des intervenants externes, encore moins lorsque l'urgence est de mise.

Projet actuel de la DRHFS

- Malgré la volonté affichée de plusieurs autorités hiérarchiques, dont le chef de service du SNPS, de retirer le droit de grève à la filière scientifique, la DRHFS s'était initialement prononcée en faveur d'une simple limitation de ce droit. Ce choix reposait à la fois sur des considérations de simplicité administrative et sur la crainte d'un rejet de cette suppression par le ministère des Finances (Bercy).
- Face à notre conditionnement à des mesures de bonifications, la DRHFS a finalement décidé de s'en tenir au recours aux réquisitions judiciaires. Un choix qui reste insatisfaisant, comme l'ont démontré les précédentes expériences, incapables de répondre aux exigences opérationnelles propres à la police scientifique.

Proposition SNIPAT

- ☞ Retrait du droit de grève au même titre que les actifs de la police nationale.

Réforme à appliquer

- ☞ Modification l'article L114-3 du Code général de la fonction publique afin d'y intégrer la police scientifique.

Prévision budgétaire

- ☞ Cette mesure n'a pas de coût direct, mais elle nécessiterait des évolutions statutaires qui auront un impact budgétaire à évaluer.

Bénéfices

- ✓ Continuité garantie du service public.

LA QUALIFICATION JUDICIAIRE

Définitions

Les agents de police judiciaire (APJ, Art. 20 CPP) ont pour mission :

- De seconder, dans l'exercice de leurs fonctions, les officiers de police judiciaire ;
- De constater les crimes, délits ou contraventions et d'en dresser procès-verbal ;
- De recevoir par procès-verbal les déclarations qui leur sont faites par toutes personnes susceptibles de leur fournir des indices, preuves et renseignements sur les auteurs et complices de ces infractions.
- Les agents de police judiciaire n'ont pas qualité pour décider des mesures de garde à vue.

Les agents de police judiciaire adjoints (APJA, Art. 21 CPP) ont pour mission :

- De seconder, dans l'exercice de leurs fonctions, les officiers de police judiciaire ;
- De rendre compte à leurs chefs hiérarchiques de tous crimes, délits ou contraventions dont ils ont connaissance ;
- De constater, en se conformant aux ordres de leurs chefs, les infractions à la loi pénale et de recueillir tous les renseignements en vue de découvrir les auteurs de ces infractions, le tout dans le cadre et dans les formes prévues par les lois organiques ou spéciales qui leur sont propres ;

Constat

La crise de l'investigation révèle le besoin croissant pour les enquêteurs d'être épaulés afin de mieux se consacrer à leur cœur de métier. L'introduction des assistants d'enquête dans le corps administratif répond à cette exigence, et ne pas envisager une évolution similaire pour la filière scientifique serait une erreur stratégique.

Malgré leur rôle essentiel, les agents de la police scientifique ne disposent d'aucune qualification judiciaire – pas même celle d'APJA, accordée aux réservistes. Cette situation alimente une perception de sous-valorisation et un sentiment d'exclusion au sein de la police nationale.

Alors que les procédures ne cessent de se complexifier, les mesures de simplification prises jusqu'ici demeurent insuffisantes et aucune évolution sur ce point n'a été avancée par la DRHFS lors des travaux statutaires.

Projet actuel de la DRHFS

- Malgré nos demandes, ce sujet n'a pas été mis sur la table alors qu'il contribuerait fortement à l'attractivité de la filière et aiderait l'administration à redynamiser sa filière investigation. Cette absence est d'autant plus regrettable qu'elle subsiste malgré la création des fonctions d'assistant d'enquête.

Proposition SNIPAT

- ☞ Accorder à la filière scientifique une qualification d'APJ constitue un minimum nécessaire pour répondre aux enjeux opérationnels et restaurer sa place dans l'enquête judiciaire.

Réforme à appliquer

- ✎ Modification l'article 20 du Code de Procédure Pénale afin d'y intégrer la police scientifique.

Prévision budgétaire

- ➡ Au même titre que les actifs de la police nationale, cette qualification judiciaire ferait partie intégrante de son statut cadre, dont les négociations statutaires actuelles prévoient des évolutions salariales, tout comme le temps de formation qui est également appelé à être allongé depuis la création de l'École Nationale de Police Scientifique.

Bénéfices

- ✓ Facilitation du travail des enquêteurs, contribuant à améliorer l'attractivité de la filière investigation.
- ✓ Renforcement de la solidité de la procédure judiciaire.
- ✓ Responsabilisation et valorisation des compétences des agents de la police scientifique.

L'ARMEMENT

Définition

Le port d'arme désigne le fait pour une personne d'avoir une arme sur elle, prête à l'emploi, dans l'espace public. Ce port est notamment réglementé par l'article L315-1 du Code de la Sécurité Intérieure.

Constat

Les agents de la police scientifiques sont amenés à évoluer sur le terrain avec une identité visuelle marquée police nationale.

De plus, l'organisation des services et des missions ne permet pas de garantir en toute circonstance la présence de gardiens de la paix afin de protéger toutes les interventions.

Projet actuel de la DRHFS

- Si la notion d'armement incapacitant figure au protocole police 2022, aucune perspective n'a été mise en lumière par la DRHFS.

Proposition SNIPAT

- ☞ à minima, doter les agents d'une arme incapacitante, type pistolet à impulsion électrique ou autre
- ☞ Faire évoluer le statut pour permettre le port d'une arme classique au titre de la protection individuelle, au même titre que les agents des services pénitenciers.

Réforme à appliquer

- ☞ Modification par décret du Code de la Sécurité Intérieur, tel que l'article R411.
- ☞ Réglementation intérieure : les agents devront intervenir systématiquement en binôme.

Prévision budgétaire

- ➡ L'essentiel du coût reposerait sur la formation de deux semaines, tel que pour les réservistes opérationnels, des agents en place. Elle pourrait également se limiter à ceux dont le port de l'arme est nécessaire, soit entre 1000 et 1500 agents.
- ➡ Compte tenu du faible volume d'agent concernés, le surcoût en équipement ne devrait pas être un obstacle.
- ➡ De plus, pour les nouveaux arrivants, la formation serait dispensée dès sa formation à l'Ecole Nationale de Police Scientifique, dont la durée est prévue pour être de 12 mois pour la catégorie B et 18 mois pour la catégorie A.

Bénéfices

- ✓ Renforcement de la sécurité individuel des agents, souvent contraints d'être travailleurs isolés.
- ✓ Dans le cas d'une évolution parallèle des qualifications judiciaires de la filière scientifique, le binômage pourrait être ponctuellement organisé avec des policiers adjoints, pouvant ainsi susciter une appétence pour les métiers de la police scientifique.

SOLUTION D'INTÉGRATION OU DE STATUT MIROIR

DESCRIPTIF DES OPTIONS

L'initiative de réformer le cadre statutaire de la police scientifique repose sur une analyse approfondie des défis actuels et des faiblesses structurelles qui, au-delà de limiter l'efficacité du service, altèrent également l'état d'esprit des agents.

Le projet porté par la DRHFS ne répond que partiellement à ces deux dimensions, en raison du choix de s'inscrire dans une logique d'adaptation des textes statutaires existants. Cette approche restreint la capacité à formuler des réponses à la hauteur des besoins identifiés.

Or, cette voie avait déjà montré ses limites en 2015, conduisant le ministre de l'Intérieur à soutenir une réforme d'ampleur, fondée sur l'intégration dans les corps actifs de la police nationale ou sur la mise en place d'un statut miroir.

La création de l'École Nationale de Police Scientifique, ainsi que l'orientation prise par l'Académie de Police en matière de recrutement et de formation, viennent conforter cette perspective.

INTÉGRATION

Cette option consisterait à reclasser les agents de police technique et scientifique au sein d'un corps actif existant de la police nationale.

Elle permettrait de répondre à l'ensemble des points fondamentaux précédemment évoqués.

L'essentiel des travaux consisterait à définir les modalités de cette intégration (position de reclassement, échelonnement dans le temps, conditions de reclassement, droit d'option).

Si le processus peut paraître relativement simple sur le plan technique, la principale difficulté pourrait résider dans la réticence de certains agents – de part et d'autre – à se projeter au-delà de la structuration actuelle, ce qui limiterait leur perception des bénéfices à long terme offerts à tous par une telle réforme.

Pourtant, cette option ouvre un spectre plus large de missions réalisables pour les agents, en renforçant leur intégration dans la chaîne opérationnelle.

Par ailleurs, cette organisation, déjà appliquée en gendarmerie, prouve que cette architecture ne compromet pas la fidélisation des agents dans le domaine.

Domaine	Impacts
Lisibilité	Statut clair et cohérent Convergence de fonctionnement avec le pan gendarme
Attractivité	Image + avantages rendant la filière compétitive face au privé, plus-value notamment pour débaucher des profils à forte technicité
Équité	Reconnaissance totale des sujétions spéciales
RH	Simplification par la suppression d'un statut réglementairement différent des autres. (mobilité, suivi carrière, RH)

STATUT MIROIR

Cette option consisterait à créer un statut juridique spécifique, aligné partiellement ou totalement sur les statuts existants des corps actifs de la police nationale, en matière de droits, d'obligations, de

déroulement de carrière, de hiérarchie et de régime disciplinaire, tout en définissant certaines règles propres à la filière (modalités de recrutement, de formation, etc.).

Si cette orientation présente certains avantages, elle demeure toutefois plus complexe à mettre en œuvre. Elle comporte notamment le risque de créer des zones grises juridiques, en l'absence d'une anticipation suffisante sur les textes croisés concernés.

La lenteur administrative dans l'actualisation de ces références pourrait, en outre, prolonger l'instabilité juridique avant que la situation ne soit pleinement régularisée.

Domaine	Mesures à mettre en place
Statut	Intégration de la filière dans certaines règles statutaires dédiées aux actifs. Adaptation des autres règles pour les rendre spécifiques à la filière.
Régime indemnitaire	Conservation d'un régime indemnitaire spécifique (Grilles, IPTS) transformer de l'ISS PTS au profit de l'ISS Police avec des taux différenciés
Carrière	Revoir la notion de progression par grade à celle de par grade comme pour les actifs Mieux reconnaître des fonctions opérationnelles dans l'avancement
Valorisation expertise	Primes spécifiques liées à la technicité (ex : haut niveau balistique, cybercriminalistique, ADN)

ANALYSE DE FAISABILITÉ

Malgré des mécanismes d'indemnités distincts, la rémunération des techniciens de la police technique et scientifique demeure très proche de celle du corps d'encadrement et d'application, tant en montant net mensuel qu'en évolution de carrière (*voir Annexe 3*).

Cette observation vaut également pour la comparaison entre les ingénieurs de police technique et scientifique (recrutés à Bac +5) et les officiers de police (recrutés à Bac +3), où seul l'échelon sommital du grade de capitaine de police présente un écart significatif d'environ 240 € de rémunération nette mensuelle en faveur des officiers.

Cependant, les indices sommitaux – de même que les ISS maximales – restent plus favorables aux corps actifs de la police nationale (*voir Annexe 4*). Cet avantage est accentué par des mécanismes de bonification (lié à la catégorie active) inexistant à ce jour pour la filière scientifique (*voir Annexe 5*).

L'impact budgétaire d'une intégration ou d'une convergence statutaire porterait donc principalement sur les charges liées aux Comptes d'Affectation Spéciale (CAS), notamment en matière de pensions.

La signature du protocole 2022 a toutefois entériné la sortie de la filière du Nouvel Espace Statutaire (NES), en validant la mise en place de grilles indiciaires revalorisées et une évolution de l'ISS dont les premiers travaux présentés par la DRHFS – et soumis au guichet unique – induisent une enveloppe d'environ 19 M€ annuels. (*voir Annexe 6*).

L'analyse des dépenses supplémentaires engendrées par la réforme statutaire devra donc prendre en compte ces éléments budgétés, et être nuancée par certaines sources d'économies directes – comme indirectes – telles que :

- la fin d'organisation des concours généraux de police technique et scientifique
- la simplification de gestion RH et la réorientation des ressources actuelles
- le nouveau calcul d'indemnisation des heures supplémentaires, plus simple et plus avantageux pour l'administration. (*voir Annexe 7*)

En conclusion, avec un budget déjà anticipé et des économies potentielles à long terme, l'option de l'intégration – ou du statut miroir – devrait s'avérer viable financièrement tout en apportant des améliorations substantielles dans l'organisation et le fonctionnement de la police scientifique.

Avec des rémunérations proches, la transposition des grades en cas d'intégration est facilitée, tandis que l'option du statut miroir demeure une possibilité intéressante, mais nécessitant d'établir les limites et les modalités précises de convergence entre les statuts.

ANNEXES

ANNEXE 1 : FILIÈRE MÉTIER DES SCIENCES FORENSIQUES

PRINCIPE

La réforme de la police nationale avait pour volonté de mettre fin au fonctionnement en silo avec pour objectif davantage de rationalité et de mutualisation des ressources.

Or, l'évolution des moyens et des connaissances techniques pour la recherche d'indices a élargi la demande à de nombreuses autres situations.

Désormais, tous les services de police et de gendarmerie, tout comme les douaniers ou policiers municipaux par exemple, expriment un besoin dans le domaine de la criminalistique.

L'idée d'une filière métier dites des sciences forensiques qui englobe les méthodes de police scientifique, de juricomptabilité, d'informatique forensique, de médecine légale (analyse physiologique et psychiatrique), d'intelligence stratégique et de renseignement.

Le pôle d'Ecully, avec le SNPS, son laboratoire et son école dédiée à la police scientifique pourrait aisément devenir le futur centre névralgique de la formation, de la recherche et de l'innovation en sciences forensiques.

Un point de référence pour tous les acteurs de l'investigation judiciaire.

AVANTAGES

➤ **Rationalisation**

- Rassembler les coûts actuellement répartis entre les différentes directions mais aussi entre les différents acteurs de la sécurité intérieure.
- Coordonner la formation tout comme la R&D qui sont actuellement dispatchés dans différentes directions, offices... (PAF, PJ, SP, OFAC, SNPS, etc.).

➤ **Harmonisation**

- Centraliser l'information et la formation, permettant une adaptation plus rapide qu'actuellement aux évolutions de la délinquance, et donc des moyens à mettre en œuvre pour la contrer.

➤ **Cohésion**

- Avoir un interlocuteur en sciences forensiques facilement identifiable que ce soit en interne par les autres filières métiers, au sein du ministère ou en dehors, mais aussi à l'international.
- Disposer d'une école nationale des sciences forensiques ouverte à tous les agents, aidant au raisonnement en communauté de travail et l'ouverture aux périmètres (GN/PM/Douanes/Pénitentiaire...)

ANNEXE 2 : UN STATUT ATYPIQUE

Les agents de la police scientifique exercent des missions de soutien direct à l'enquête judiciaire, souvent dans des conditions opérationnelles proches de celles des agents dits « actifs » : astreintes, interventions sur le terrain, horaires décalés, expositions accrues aux risques physiques et psychologiques.

Pourtant, leur position statutaire et indemnitaire reste floue et hétérogène.

UNE SITUATION HYBRIDE, SOURCE DE COMPLEXITÉ

La filière scientifique se situe à la croisée des chemins, soumise à des règles tantôt empruntées aux **PATS** (Personnels Administratifs, Techniques et Scientifiques), tantôt aux **actifs**, voire spécifiques à elle-même. Cette **hétérogénéité complique considérablement sa gestion par les services RH**, confrontés à une situation atypique et instable.

Origine	Dispositions appliquées à la filière scientifique
Règles PATS	➤ Corps interministériel ➤ Catégorie sédentaire ➤ CIA (Complément indemnitaire annuel) ➤ Catégorie B intégrée au NES ➤ Promotion au choix Catégorie sédentaire
Règles Actifs	➤ Non soumis au RIFSEEP ➤ Mobilité appréciée sur grade ➤ École de formation dédiée (+ futur modèle Recruter / Former / Affecter) ➤ Tenue ➤ Protection individuelle (Pare-balle, aérosol lacrymogène) ➤ Suivi médical renforcé
Dispositions spécifiques Scientifiques	➤ IPTS (forfaitaire, selon poste) ➤ ISS-PTS (distincte des ISS Police et ISS PATS) ➤ Concours Bac +2

DES IDÉES REÇUES À DÉPASSER :

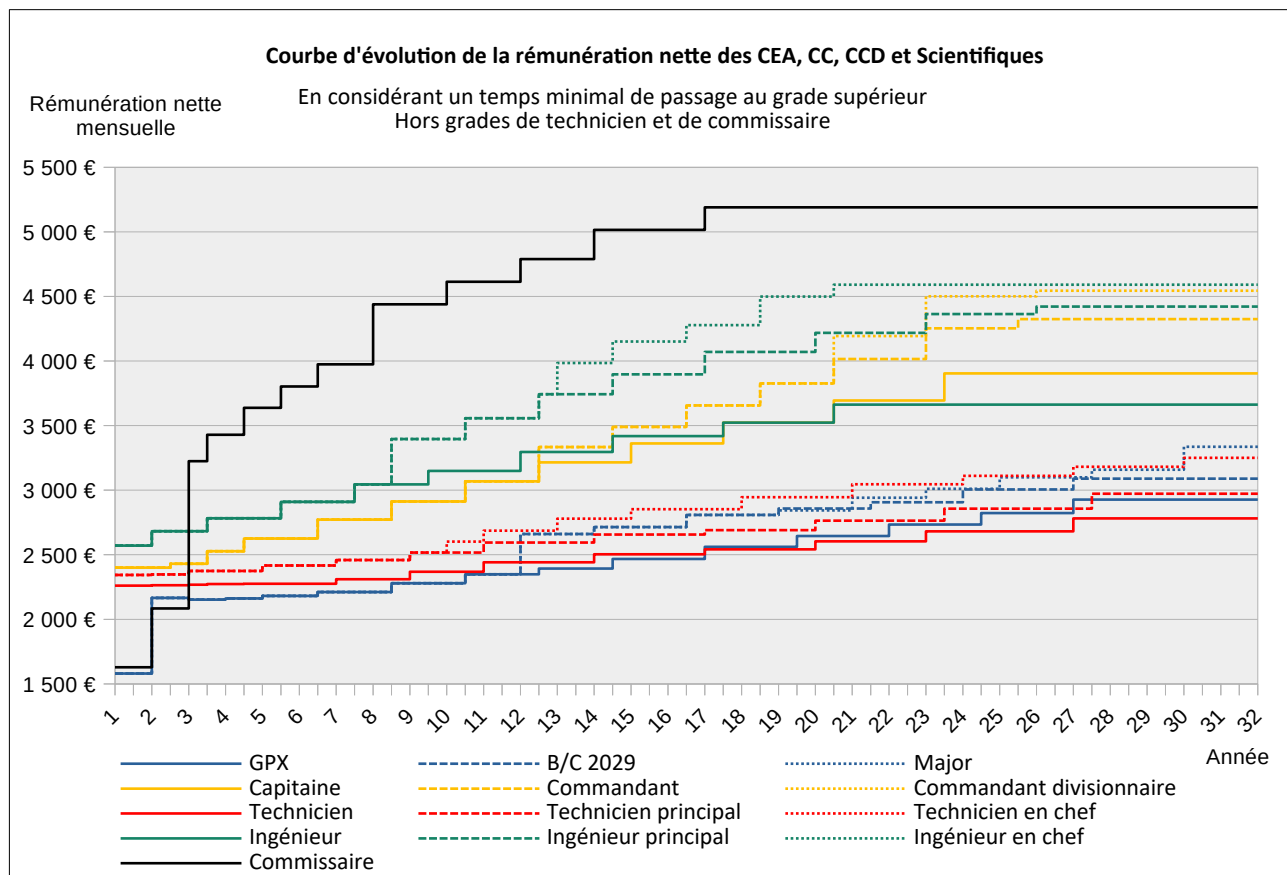
Certaines idées préconçues persistent à freiner une réflexion pragmatique sur l'évolution statutaire de la filière :

- « L'armement n'est pas adapté aux missions de police scientifique »
 - ☞ C'est vrai d'un point de vue strictement fonctionnel : le port d'arme ne facilite pas la manipulation scientifique. Mais il faut le considérer comme **un équipement de protection individuelle**, au même titre que le gilet pare-balles. Les actifs affectés en police scientifique ou encore les **gendarmes TIC** (Techniciens en Identification Criminelle) savent parfaitement **s'accommoder de cette contrainte sans que cela n'altère leurs missions**.
- « Le statut d'actif n'a pas de sens pour les agents des laboratoires »
 - ☞ Peut-être pas dans tous les cas, mais il n'est pas inapproprié non plus. Il pourrait même faciliter le recrutement de profils spécialisés, attirés par un cadre statutaire plus avantageux. L'exemple de l'IRCGN, qui recrute à la fois sous statut militaire et sans concours, démontre qu'un modèle hybride peut fonctionner efficacement.

ANNEXE 3 : RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES EN VIGUEUR

Le graphique suivant présente l'évolution de la rémunération nette pour un gardien de la paix (GPX), pour un technicien de police technique et scientifique, pour un ingénieur de police technique et scientifique, pour un capitaine de police, et pour un commissaire de police.

Il affiche également les évolutions possibles dans le cas de promotions aux grades supérieurs hormis pour le grade de technicien dont le grade supérieur à la particularité d'être directement accessible par concours interne et externe, et pour le grade de commissaire dont les conditions d'évolution sont spécifiques.



Analyse :

- La rémunération nette de la filière scientifique demeure proche de la rémunération nette des corps actifs de la police nationale, malgré des dispositifs différents
 - Pour le CEA : ISS en taux / Allocation de maîtrise / complément RTT
 - Pour les scientifiques : ISS forfaitaire / Indemnité de police technique et scientifique
- En ne tenant pas compte de la première année où un gardien de la paix est rémunéré en qualité d'élève, ni de l'échelon sommital, la différence moyenne de rémunération nette mensuelle entre un gardien de la paix et un technicien est de + 16 € en faveur du corps de la police scientifique.
- Selon les mêmes critères, la différence moyenne entre un capitaine et un ingénieur est de + 112 € en faveur du corps de la police scientifique.

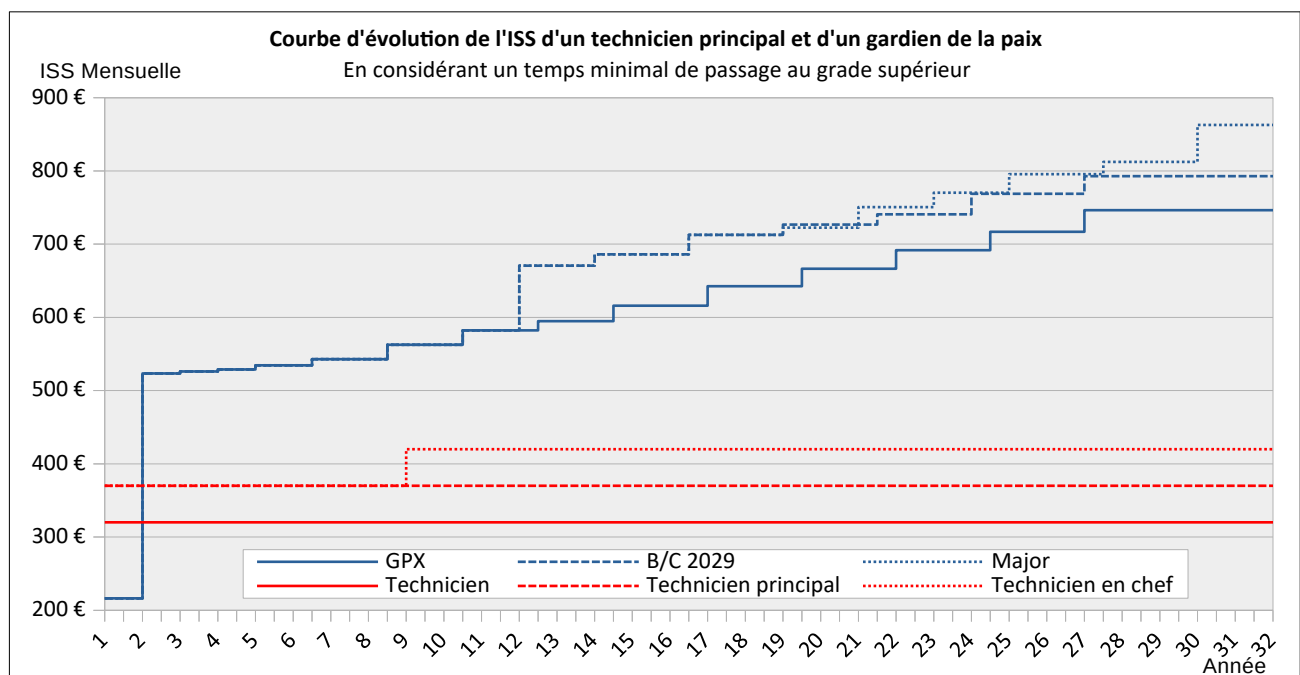
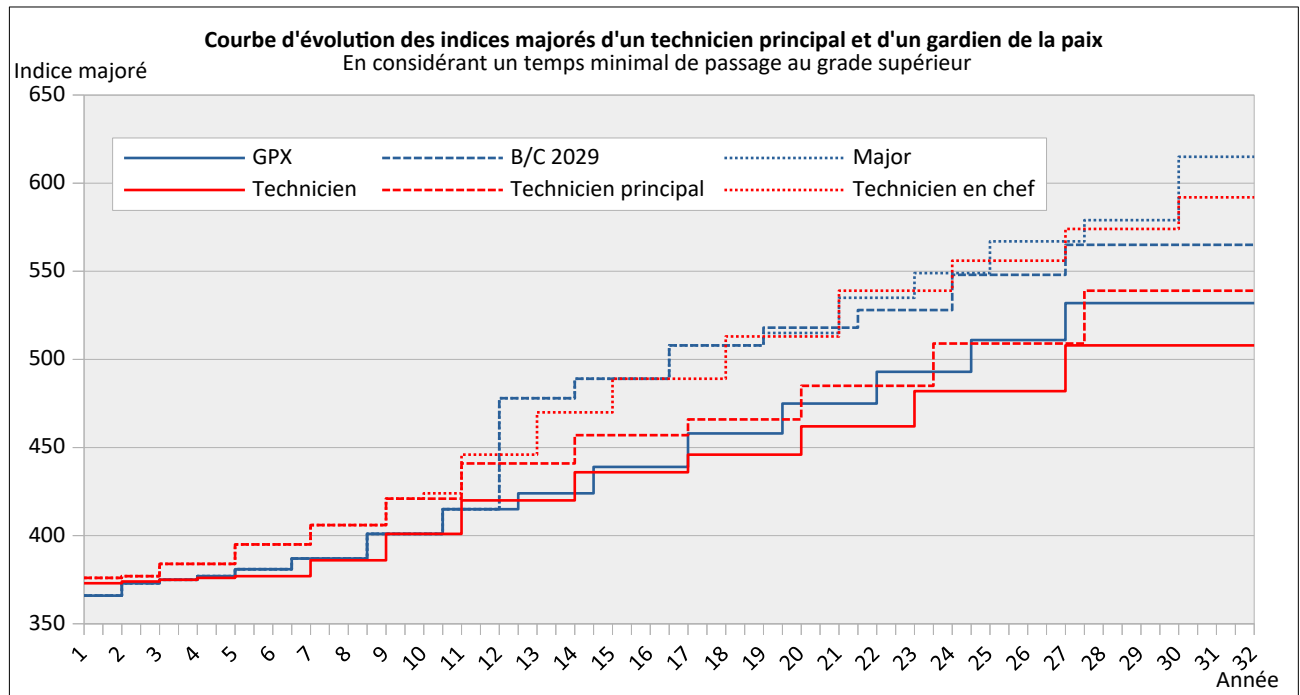
- En considérant, pour chacun des grades, des promotions au plus tôt aux grades supérieurs, cette différence moyenne demeure toujours favorable à la filière scientifique. Cependant, en comparant chaque niveau des corps, la rémunération à l'échelon sommital est plus avantageuse pour l'ensemble du corps d'encadrement et d'application ainsi que pour les capitaines.

ANNEXE 4 : INDICES MAJORÉS ET ISS EN VIGUEUR

CATÉGORIE B

Les graphiques suivants présentent l'évolution indiciaire et d'ISS du corps d'encadrement et d'application ainsi que celle du corps des techniciens de la filière scientifique dans le cas de promotions, dans un temps minimal, aux grades supérieurs.

Le grade de technicien ne simule aucune promotion en raison de la particularité de son grade supérieur qui peut être directement accessible par concours interne et externe.

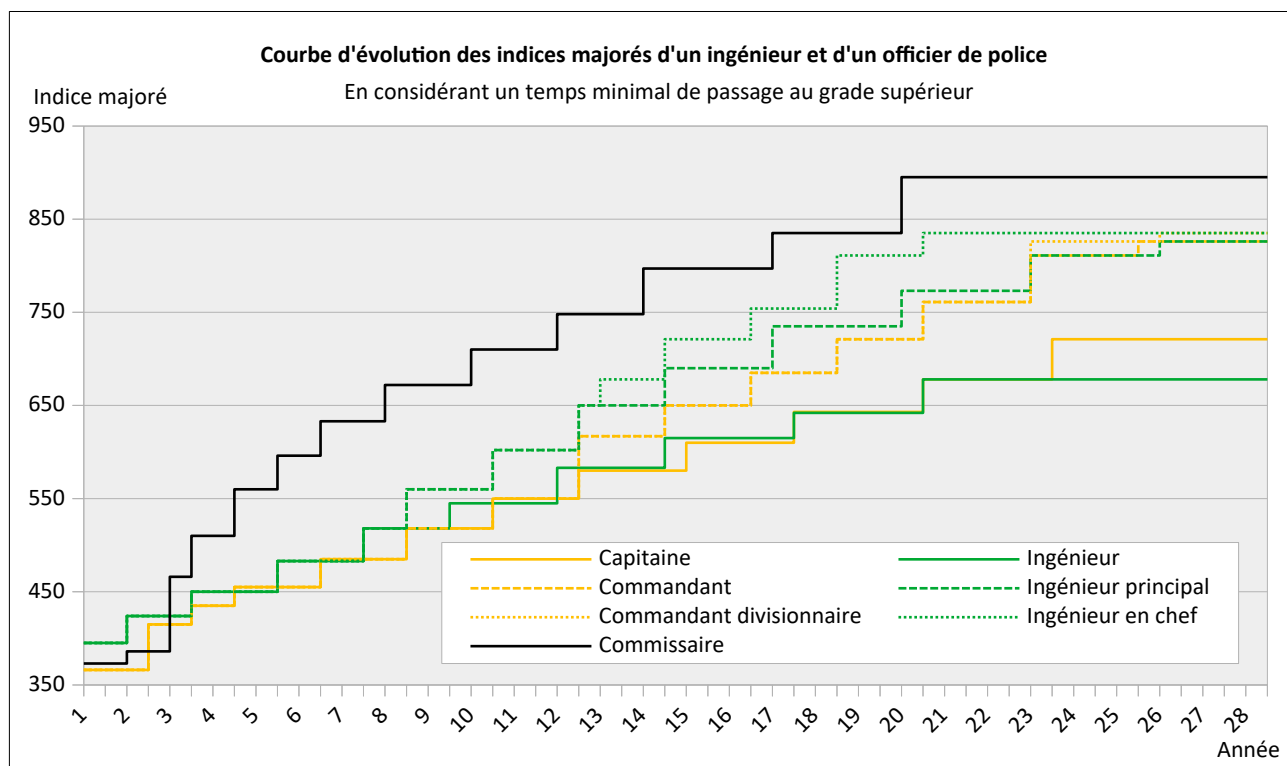


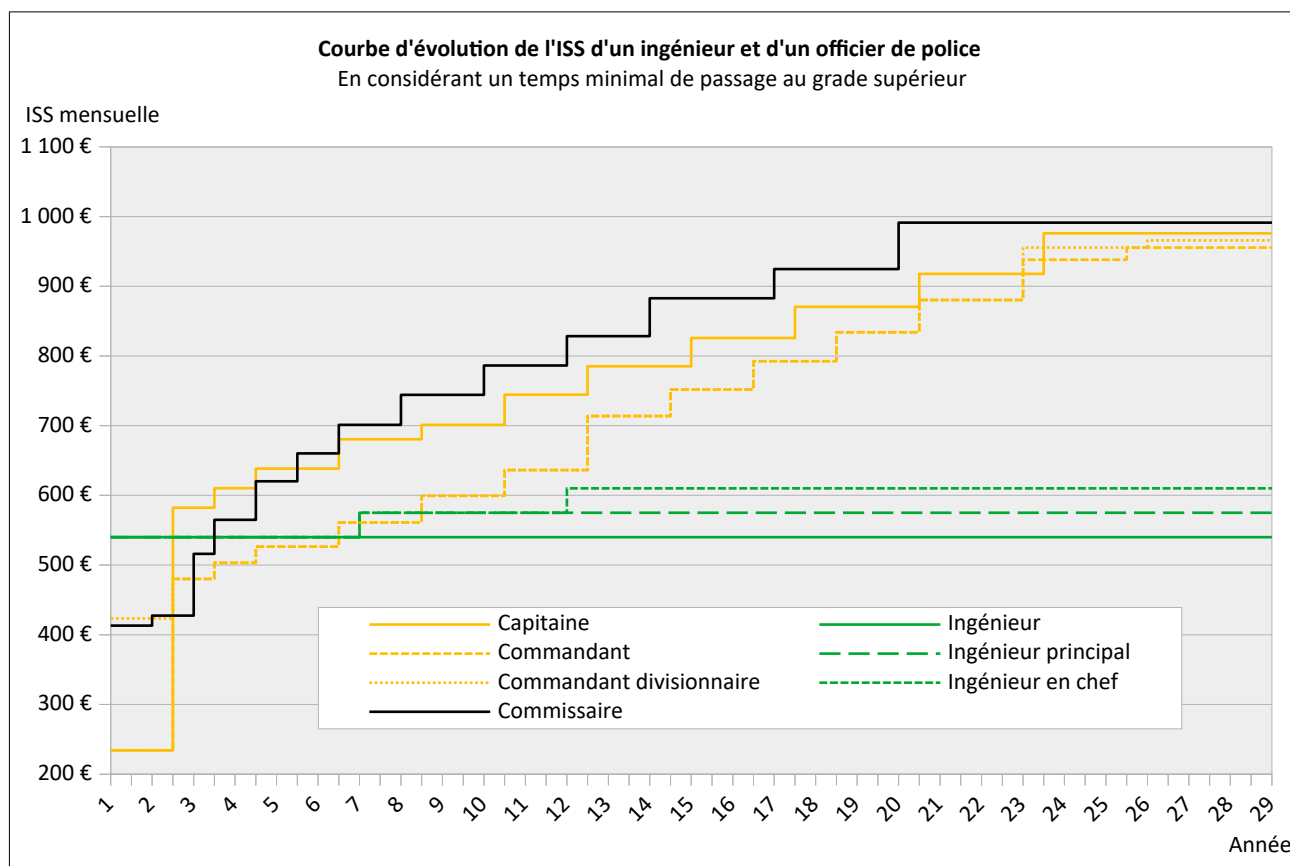
Analyse :

- L'évolution indiciaire des gardiens de la paix est similaire à celle des techniciens sur les quinze premières années puis est similaire à celle des techniciens principaux.
- En cas d'évolution rapide d'un technicien de police technique et scientifique vers le grade de technicien en chef de police technique et scientifique, sa courbe d'évolution indiciaire est de même niveau et est similaire à celle d'un gardien de la paix évoluant au grade de brigadier-chef de police puis major de police, pour finir sur un indice sommital à mi-chemin entre ces deux grades.
- Malgré une rémunération nette très similaire, la filière scientifiques perçoit une ISS qui, en plus d'être forfaitaire, est bien moins importante que celle des CEA. Une différence substantielle dans le cadre du calcul des droits à pension.
- Les techniciens et gardiens de la paix sont recrutés à niveau Bac tandis que les techniciens principaux peuvent également être directement recrutés au niveau Bac + 2.

CATÉGORIE A

Les graphiques suivants présentent l'évolution indiciaire et d'ISS du corps de commandement et du corps des ingénieurs de la filière scientifique, dans le cas de promotions, dans un temps minimal, aux grades supérieurs. Il affiche également l'évolution simple du grade de commissaire.





Analyse :

- L'évolution indiciaire des ingénieurs de police technique et scientifique est similaire à celle des capitaines, hormis pour l'échelon sommital, plus important pour ces derniers.
- Les grades d'ingénieur principal et d'ingénieur sont légèrement supérieures à ceux de commandant et commandant divisionnaire.
- Malgré une rémunération nette très similaire, la filière scientifique perçoit une ISS qui, en plus d'être forfaitaire, est bien moins importante que celle des CEA. Une différence substantielles dans le cadre du calcul des droits à pension.
- les ingénieurs sont recrutés au niveau Bac + 5, comme les commissaires, alors que les officiers sont recrutés au niveau Bac + 3.

ANNEXE 5 : RÉGIME DE BONIFICATION DES ACTIFS DE LA POLICE NATIONALE

Les textes :

- Code des pensions civiles et militaires de retraite.
- Loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté modifiée par la loi n°86-1304 du 23 décembre 1986.
- Loi du 8 avril 1957 instituant un régime particulier de retraites en faveur des personnels actifs de police modifiée par l'article 129 de la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 de finances rectificative pour 2004.
- Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
- Loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (article 93).

Régime particulier des fonctionnaires actifs de la police :

La loi n°57-444 du 8 avril 1957 a institué un régime particulier de retraite en faveur des fonctionnaires actifs de police. Il leur permet un départ anticipé à la retraite et le bénéfice d'une bonification (5 ans maximum) destinée à leur restituer les trimestres qu'ils ne peuvent acquérir du fait qu'ils sont assujettis à une limite d'âge inférieure à celle du droit commun.

La bonification du 1/5e (B.S.F.P)

Les fonctionnaires actifs de la police nationale bénéficient de la Bonification Spéciale pour les Fonctionnaires actifs de Police (B.S.F.P.).

Cette bonification est égale à 1/5 du temps effectivement passé dans des services actifs sans pouvoir excéder 5 ans.

Elle est calculée au prorata exact des services actifs de police. Pour les commissaires et commissaires divisionnaires de police, la bonification est dégressive au-delà de l'âge de 57 ans.

Pour financer cette bonification, le pourcentage de la cotisation pour pension civile des policiers qui est prélevée sur le traitement d'activité, est plus élevé (1 % et pour info ISSP 1.2 %) que celui des personnels « sédentaires ».

La bonification du 1/5 est accordée uniquement aux fonctionnaires actifs de police qui sont mis à la retraite :

- par voie d'invalidité,
- sur demande, en retraite anticipée (le départ est possible à compter de l'ouverture des droits à la retraite (dès lors que l'agent justifie des conditions d'âge et de services actifs requis),
- par limite d'âge,
- après un recul de limite d'âge ou un maintien en activité.
- et prolongation (attention le recul n'ouvre pas de droit à générer de la BSFP – loi du 18 août 1936)
- La bonification du 1/5 n'est pas octroyée pour les fonctionnaires actifs de police :
- suite à une démission,

- suite à une radiation des cadres par mesure disciplinaire (révocation, etc.),
- suite à un départ anticipé au titre de parent de 3 enfants,
- suite à un départ anticipé au titre d'un enfant handicapé d'au moins 80 %,
- suite à un départ anticipé au titre de conjoint d'une personne infirme.

Cas d'interruptions de la bonification :

Le fonctionnaire actif de police verra ses droits à bonification du 1/5 interrompu pendant une période de :

- Congé parental,
- Congé de formation professionnelle,
- Disponibilité.

Ces périodes n'étant pas du temps effectivement passé dans des services actifs.

Cas particuliers :

- Lors d'un détachement : quelle que soit sa durée, la bonification du 1/5 est perdue sauf si l'agent exerce des tâches similaires à celles exercées par un policier.

À l'issue du détachement :

- S'il est intégré dans un nouveau corps, il perd le bénéfice de la bonification du 1/5.
- En revanche, s'il a effectué 15 à 17 années de services actifs de police il pourra partir à la limite d'âge du corps des personnels actifs (57 ans pour le CEA et le CC), même s'il devient administratif. Il bénéficiera également de la limite d'âge de son nouveau corps s'il le souhaite (67ans pour un administratif).
- S'il reprend ses fonctions de policiers actifs, ses droits à bonification reprennent. Il garde le bénéfice des droits à bonifications acquis préalablement au détachement. Au moment de la mise à la retraite, on calculera sa bonification du 1/5 par rapport à l'intégralité de ses services actifs de police.

Dans le cadre d'un reclassement pour raisons médicales dans un corps administratif :

Dans le cas d'un reclassement pour raison médicale dans un corps administratif du ministère de l'Intérieur en vertu de l'article 63 de la loi 84-16, le policier reclassé et intégré dans son nouveau corps bénéficie de la limite d'âge de ce nouveau corps (67 ans s'il est reclassé en administratif).

Pour le calcul de sa pension, le fonctionnaire bénéficie d'une garantie : il ne pourra pas percevoir une pension inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été reclassé pour raisons médicales (soit au titre de l'invalidité, soit au titre de l'ancienneté).

Ainsi, pour le calcul de la pension d'ancienneté, on établit une reconstitution de carrière de l'ex-policier en considérant qu'il est resté policier, il bénéficie donc de l'indice qu'il aurait détenu en ayant poursuivi sa carrière de policier, de l'année d'ouverture des droits dont il aurait bénéficié, de l'ISSP et de la Bonification du 1/5. Dans ce cas, les services sont arrêtés à la veille de la limite d'âge du corps d'origine.

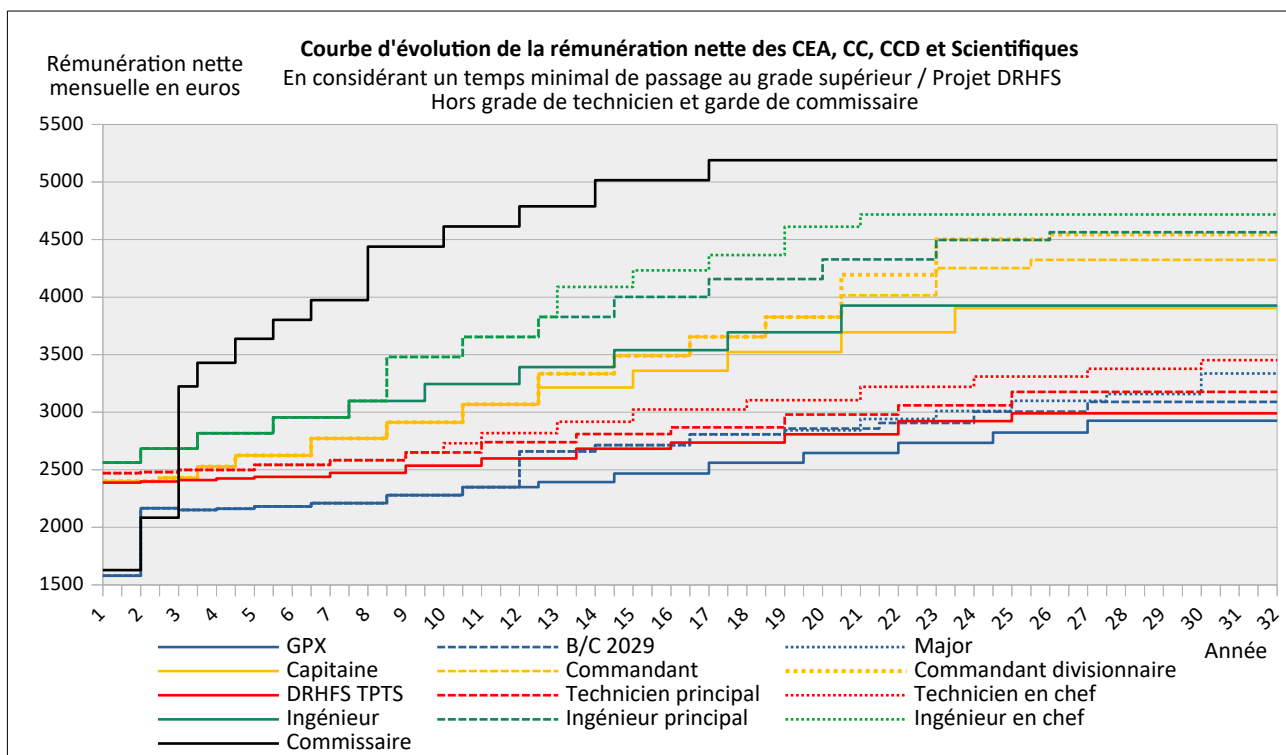
ANNEXE 6 : PROJET D'ÉVOLUTION STATUTAIRE DE LA POLICE SCIENTIFIQUE PROPOSÉE PAR LA DRHFS

IMPACT DU PROJET SUR LA RÉMUNÉRATION NETTE

Le graphique suivant présente l'impact sur rémunération nette pour un gardien de la paix (GPX), pour un technicien de police technique et scientifique, pour un capitaine de police, et pour un commissaire de police.

Il affiche également les évolutions possibles dans le cas de promotions aux grades supérieurs hormis pour le grade de technicien dont le grade supérieur à la particularité d'être directement accessible par concours interne et externe, et pour le grade de commissaire dont les conditions d'évolution sont spécifiques.

À noter que ces projections ne tiennent pas compte des conditions de promotion, ni des opportunités d'accessibilité, qui diffèrent selon les corps ainsi que les grades.



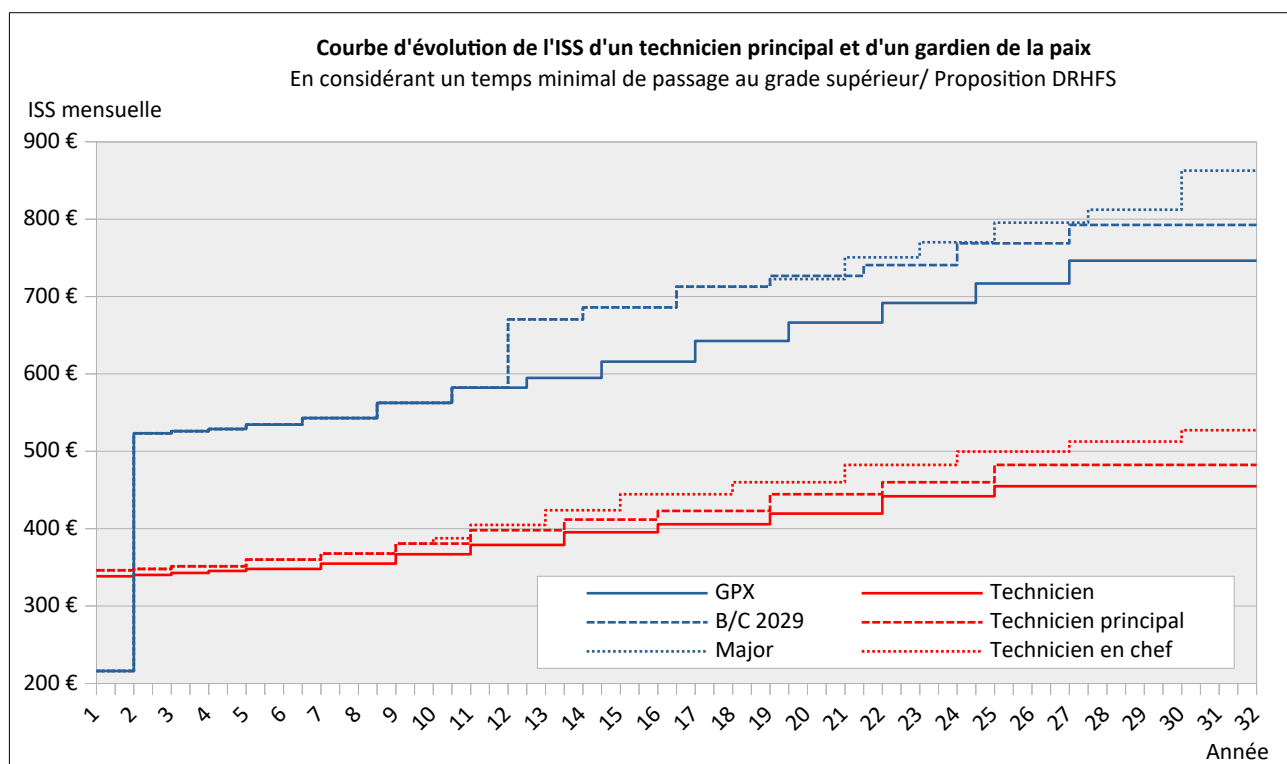
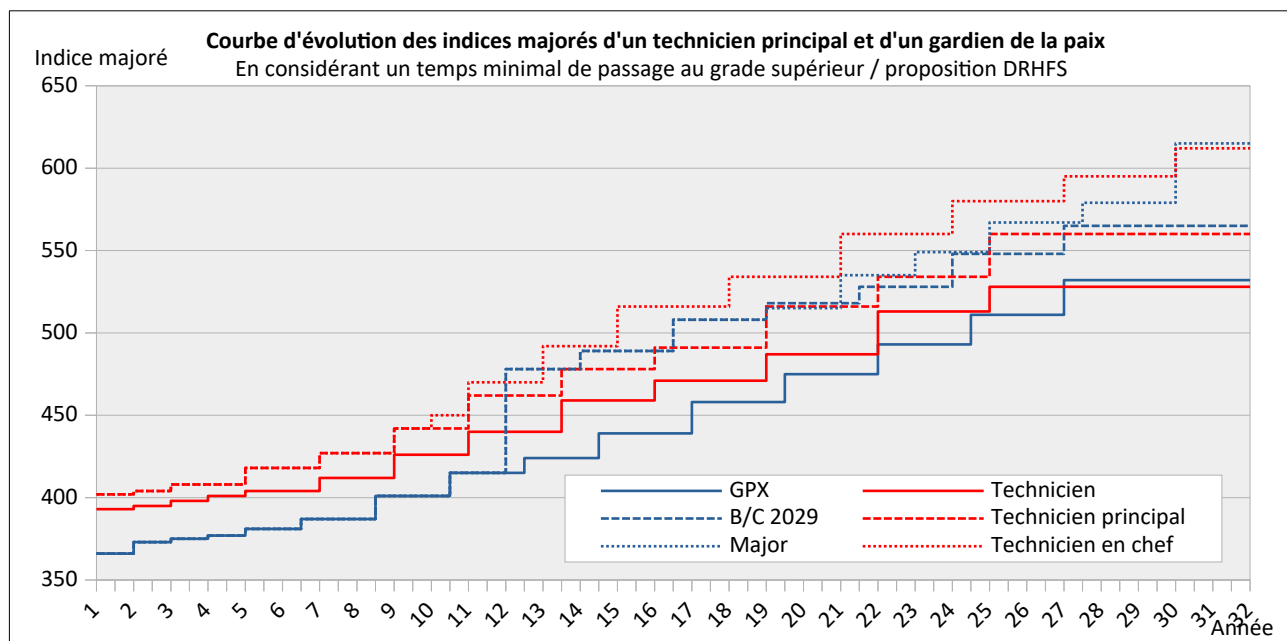
Analyse :

- En moyenne, sur la période d'évolution de la rémunération :
 - un technicien de police scientifique perçoit 200 € de plus qu'un gardien de la paix
 - un technicien principal perçoit 130 € de moins qu'un brigadier-chef
 - un technicien en chef perçoit 150 € de plus qu'un brigadier-chef et 100 € de moins qu'un major.
 - un ingénieur de police scientifique percevrait 200 € de plus qu'un capitaine de police
 - un ingénieur principal percevrait 200 € de plus qu'un commandant de police, avec une rémunération sommitale légèrement supérieur à celle d'un commandant de police divisionnaire
 - un ingénieur en chef percevrait 300 € de plus qu'un commandant de police divisionnaire et 650 € de moins qu'un commissaire de police
 - un ingénieur général percevrait une rémunération sommitale supérieure d'environ 150 € à celle d'un commissaire de police

IMPACT DU PROJET SUR L'INDICIAIRE ET SUR L'ISS

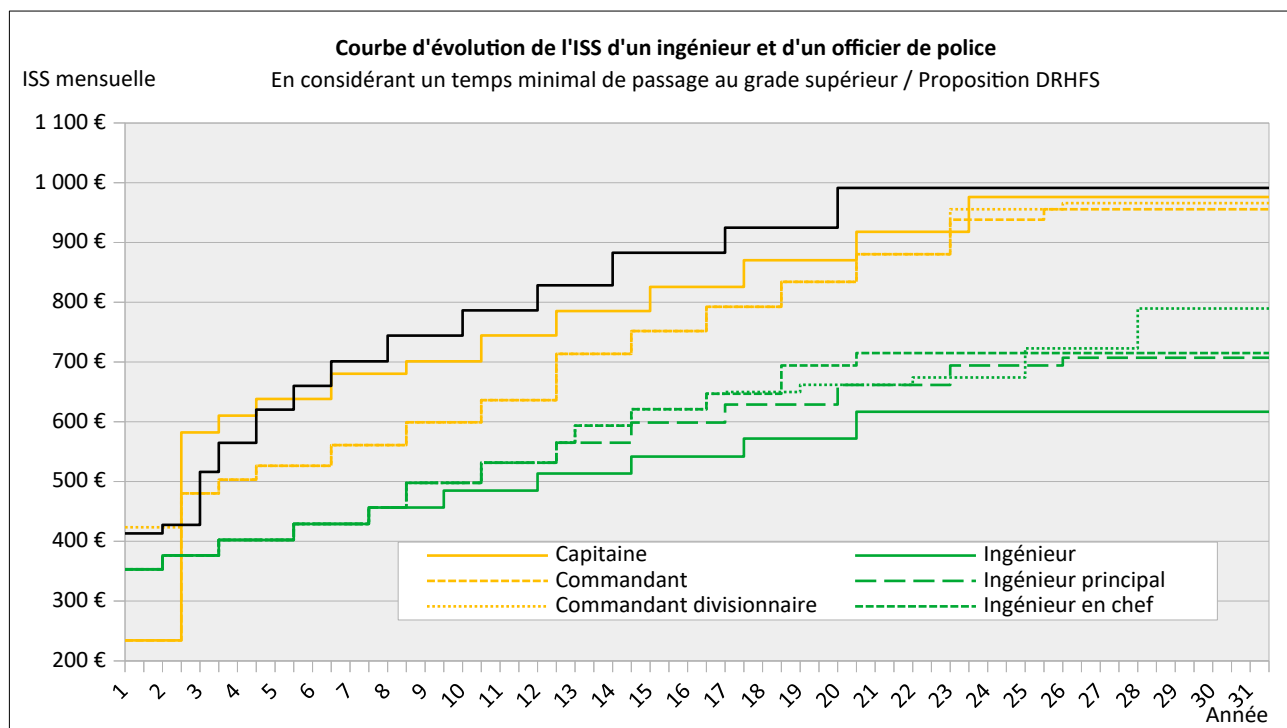
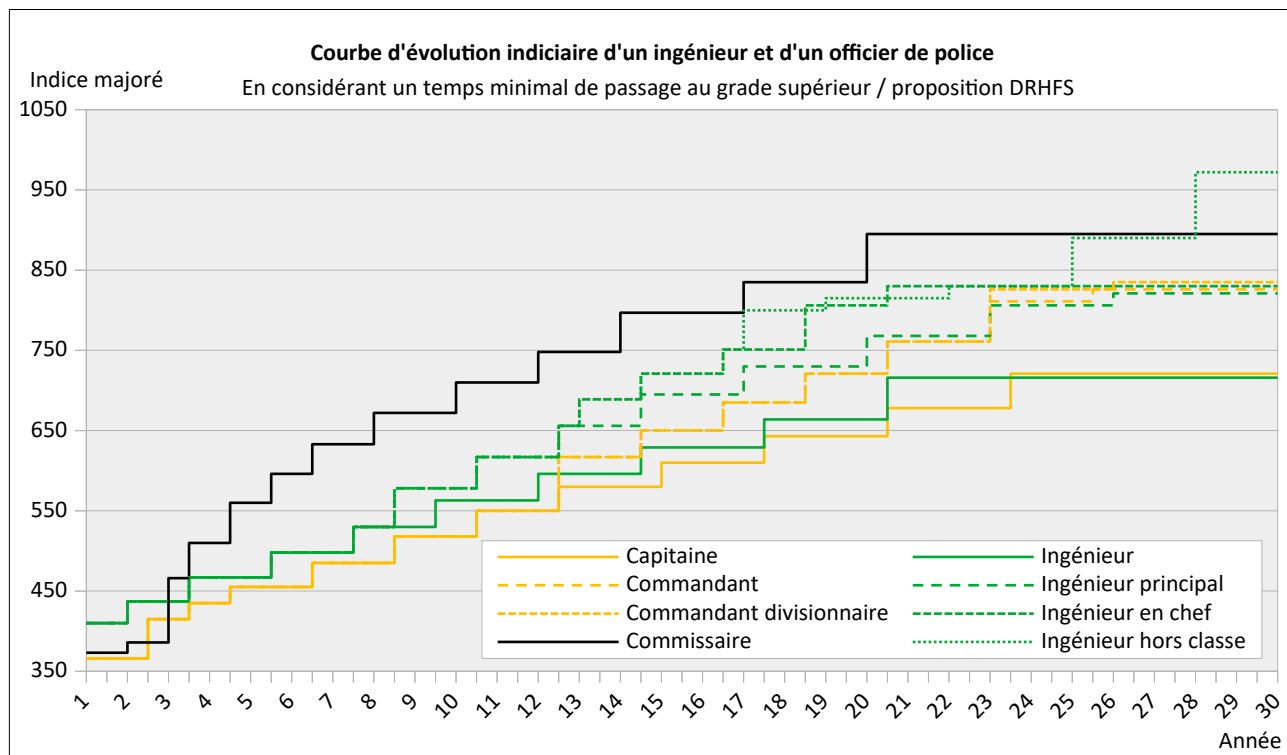
Les graphiques suivants présentent l'évolution indiciaire et d'ISS du corps d'encadrement et d'application ainsi que celle du corps des techniciens de la filière scientifique dans le cas de promotions, dans un temps minimal, aux grades supérieurs.

Le grade de technicien ne simule aucune promotion en raison de la particularité de son grade supérieur qui continuerait d'être accessible par concours interne et externe.



Les graphiques suivants présentent l'évolution indiciaire et d'ISS du corps de commandement et du corps des ingénieurs de la filière scientifique, dans le cas de promotions, dans un temps minimal, aux grades supérieurs. Il affiche également l'évolution simple du grade de commissaire.

À noter que la DRHFS prévoit la création d'un quatrième grade d'ingénieur dit « hors classe » et accessible à partir du 3e échelon du grade d'ingénieur en chef de police technique et scientifique.



Analyse :

- Ces nouvelles grilles indiciaires sont globalement plus avantageuses pour la filière scientifique sur le champ de la rémunération nette, malgré des types d'indemnités différents.
- Les grilles de technicien et technicien principal décrivent une évolution similaire à celle des gardiens de la paix, tout en étant supérieure. Les propositions de la DRHFS renforcent le parallélisme entre le corps des techniciens de police scientifique et celui du corps d'encadrement et d'application, que ce soit dans son évolution que dans ses échelons sommitaux.
- Les grilles indiciaires proposées pour la catégorie A présentent de fortes similitudes entre le grade d'ingénieur de police scientifique et celui de capitaine de police. En revanche, l'évolution en cours de carrière est plus intéressante pour la filière scientifique, même si elles aboutissent à des échelons sommitaux similaires pour les grades d'ingénieurs principaux et d'ingénieurs en chef de police scientifique.

La divergence d'accessibilité aux grades supérieurs peut potentiellement gommer cette différence.

- Le nouveau grade du corps des ingénieurs définit un indice sommital supérieur à celui du grade de commissaire de police.

Remarques :

- Intégrer, ou transposer, la catégorie B de la police scientifique dans le corps d'encadrement et d'application ne semble pas rencontrer d'obstacle majeur. Si le positionnement de certains techniciens principaux sur l'équivalence brigadier chef pourrait conduire à un plafond sommital plus bas, elle serait compensée par les autres dispositifs propres aux actifs.
- La DRHFS envisage de conserver les deux niveaux de concours (Bac et Bac +2) alors que l'académie de police souhaite dispenser une formation unique. L'intérêt de passer le concours de technicien principal résiderait donc uniquement sur la possibilité d'évoluer plus rapidement vers celui de technicien en chef, un grade qui reste limité en volume à ce jour.

Convergences documentaires

- Le Comité d'Action Publique proposait dans son rapport CAP22 de repenser l'organisation et le fonctionnement de la police technique et scientifique et d'aboutir à une direction unifiée, qui rationalise l'organisation territoriale et unifie les processus, évitant ainsi les doublons et permettant de mieux utiliser les moyens déployés sur le territoire.
- Livre blanc de la sécurité intérieure 2020 qui privilégie la valorisation des compétences, garantit des parcours professionnels cohérents et adaptés aux besoins des services, et renforçant l'exemplarité tout en assurant la cohésion autour de valeurs communes, au service de la population.
- Conseil de l'Union Européenne préconisant la mise en place d'un espace européen de la police scientifique estimant qu'il importe d'améliorer la fiabilité et la validité des sciences forensiques :

« Il est nécessaire de poursuivre les travaux dans le domaine de la police scientifique afin d'adopter un plan d'action spécial pour un nouvel espace européen de la police scientifique 2030, reposant sur la vision élaborée par l'ENFSI et comportant des actions spécifiques couvrant des domaines tels que :

- la biométrie,
- l'intelligence artificielle,
- la numérisation,
- les nouveaux outils et technologies émergentes,
- les nouveaux types de preuve biologiques et chimiques "omiques",
- l'examen et l'interprétation de police scientifique,
- le partage de données de police scientifique entre les agences et les juridictions,
- les approches multidisciplinaires,
- les fondamentaux de la police scientifique,
- les facteurs humains de la police scientifique, »

source : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13369-2022-INIT/fr/pdfet%20en%20FR>

ANNEXE 7 : COMPENSATION ET INDEMNISATION DES SERVICES SUPPLÉMENTAIRES

Le tarif d'indemnisation fluctue selon plusieurs paramètres pour les agents de la filière scientifique, tandis qu'il est forfaitaire pour les agents des corps actifs – lesquels bénéficient en outre de la possibilité de cumuler compensation et indemnisation.

Le tableau ci-dessous indique les différents taux horaires pour chaque catégorie et chaque situation, sur la base d'un temps de travail à 100 % et pour une indemnité de résidence fixée à 0 %.

	Actifs			Scientifiques		
	CCD Cat A+	CC Cat A	CEA Cat B	Ingénieur Cat A	Technicien Cat B	Agent spécialisé Cat C
Taux horaire de base	De 15,13 €/h à 41,68 €/h	De 13,47 €/h à 31,71 €/h	De 12,17 €/h à 22,40 €/h	De 12,66 €/h à 28,89 €/h	De 12,11 €/h à 19,22 €/h	De 11,75 €/h à 15,35 €/h
Taux horaire si indemnités comprises	De 26,36 €/h à 66,42 €/h	De 20,48 €/h à 44,02 €/h	De 17,75 €/h à 30,89 €/h	De 21,58 €/h à 34,25 €/h	De 18,86 €/h à 27,27 €/h	De 18,09 €/h à 21,70 €/h
Taux d'indemnisation d'une heure supplémentaire	-	-	15,21 €/h	-	Entre 15,13 €/h et 40,03 €/h	Entre 14,85 €/h et 32,32 €/h
Indemnisation d'un jour de CET	Taux A 150 € 18,75 €/h	Taux A 150 € 18,75 €/h	Taux B 100 € 12,5 €/h	Taux A 150 € 18,75 €/h	Taux B 100 € soit 12,5 €/h	Taux C 83 € 10,37 €/h

Rappel : Taux horaire de base = [(Indice x taux horaire) + IPTS + ISSPTS] x nombre de mois / nombre annuel d'heures

Le tableau ci-dessous indique les différents taux horaires appliqués aux actifs

Réalisation de l'heure supplémentaire	Agent actifs de la police nationale		
	Sur astreinte	Rappel en service SANS astreinte ni permanence	Rappel en service AVEC astreinte ou permanence
sur repos légal ou jour férié	1 h ou 15,21 €	2 h ou 30,43 €	2 h ou 30,43 €
sur repos compensateur	1 h ou 15,21 €	1,5 h ou 22,81 € *	2 h ou 30,43 €
de nuit (21h – 6h)	1 h ou 15,21 €	1,5 h ou 22,81 € *	2 h ou 30,43 €
de jour, hors RC/RL/JF	1 h ou 15,21 €	1 h ou 15,21 €	2 h ou 30,43 €

* Techniquement seules des heures complètes seront payées,

La complexité des modalités de calcul dans la filière scientifique, combinée à l'incapacité actuelle d'expliquer simplement aux agents le détail du traitement de leurs heures – en amont comme en aval –, alimente une méfiance à l'égard des services RH.

Ce sentiment est renforcé par les multiples options d'indemnisation possibles selon les cas de figure.

Exemple pour un technicien de police technique est scientifique, échelon 3, à temps complet dans un service en régime hebdomadaire avec astreintes, réalisant 8 heures supplémentaires de jour sur un repos compensateur :

	Sur astreinte	Hors astreinte
Compensation	8 heures	16 heures
Indemnisation via la campagne d'heures supplémentaires (non soumis à impôts)	+ 121,76 €	+121,76 €
Indemnisation via la campagne CET (soumis à impôts)	+ 100 €	+ 200 €

L'étude des barèmes montre toutefois que, à l'exception du cas d'une heure de rappel hors astreinte en journée (y compris jour de repos compensateur), les montants indemnitaires sont généralement plus favorables à la filière scientifique.

Cet avantage est renforcée par l'application du principe : « heure commencée – heure due ».

ANNEXE 8 : RÉFÉRENCES

- Décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2016-1677 du 5 décembre 2016 portant statut particulier du corps des techniciens de police technique et scientifique de la police nationale
- Décret n°2002-811 du 3 mai 2002 portant statut particulier du corps des ingénieurs de police technique et scientifique de la police nationale
- Décret n°95-654 du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale
- Décret n°2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application de la police nationale
- Décret n°2005-716 du 29 juin 2005 portant statut particulier du corps de commandement de la police nationale
- Décret n°2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la police nationale
- Décret n° 2010-564 du 28 mai 2010 fixant l'échelonnement indiciaire des corps et des emplois des personnels des services actifs de la police nationale
- Décret n° 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