snipat
Filière SCIENTIFIQUE

RAPPORT RELATIF AU PROJET DE TRANSFORMATION STATUTAIRE DE LA FILIÈRE SCIENTIFIQUE DE LA POLICE NATIONALE

Le protocole signé le 2 mars 2022 entre le ministère de l'Intérieur et de l'Outre-Mer et les organisations syndicales visait à reconnaître et valoriser la filière scientifique de la police nationale en actant la création d'un statut dérogatoire qui s'affranchirait des règles du Nouvel Espace Statutaire (NES) et permettrait de répondre efficacement aux attentes particulières des missions de la police nationale.

I. Rappel des objectifs du protocole 2022

1. **Création d'un « statut dérogatoire »**

   Afin de mieux prendre en compte ses spécificités et exigences, notamment en matière de recrutement, de formation, de carrière et de rémunération.

   Quelques lignes directrices sont spécifiées telles que l'obligation du permis de conduire, la dotation en armes incapacitantes, la sortie du NES avec des grilles indiciaires et des parcours de carrière plus favorables.

2. **Favoriser l'accès aux fonctions d'encadrement et de direction**

   Par la promotion interne et la reconnaissance de l'expertise au sein de la filière.

3. **Renforcer les prérogatives des agents**

   Par un élargissement de leurs compétences pour leur permettre d'agir de manière plus autonome dans l'exercice de leurs missions, notamment en matière de constatations et d'examens techniques ou scientifiques par une modification de l'article 60 du Code de procédure pénale.

4. **Création d'une école dédiée**

   Rattachée à l'Académie de police, afin de garantir un haut niveau de compétences et de spécialisation.

5. **Révision du système d'indemnisation**

   Passage d'une indemnité de sujétion spécifique (ISS) fixe à une indemnité en taux avec la garantie d'un gain de 200 € bruts d'ici 2027 pour tous les grades qui n'ont pas obtenu une revalorisation de leur ISSPTS à cette hauteur au 1er janvier 2022.

   Révision du taux de cotisation sur l'ISS.

   Révision de la circulaire d'Indemnité de Police Technique et Scientifique (IPTS).

II. Travaux présentés par la DRHFS

1. Décret cadre

Liste des mesures dérogatoires partielles ou totales proposées :

- mise en place d'un niveau des capacités physiques et psychiques particulières exigées
- recrutement à des niveaux de recrutement pouvant déroger au droit commun de la fonction publique
- engagement à servir 4 ans après titularisation
- durée minimale de 3 ans sur la zone de défense lors de la première affectation
- obligation du permis B
- formation longue en école de police et choix d'affectation en cours de scolarité
- emploi temporaire hors zone habituelle d'affectation et d'emploi à l'occasion d'évènements graves ou importants
- obligation de résidence sur lieu d'affectation ou moins d'une heure de trajet et information de changement de résidence
- mutation obligatoire dans l'intérêt du service
- promotion en cas de blessures graves ou mortelles dans l'exercice de leurs fonctions
- soutien médical, social et psychologique approprié
- fréquence du suivi médical renforcé

2. Grilles indiciaires

Pour la catégorie B, les grilles proposées conservent majoritairement le fonctionnement des grilles du NES tout en étant revalorisé de 40 points d'indices bruts en moyenne.

Pour la catégorie A, les grilles sont principalement revalorisées pour le premier grade et la création d'un quatrième grade supérieur d'ingénieur est présentée.

3. Indemnité de sujétion spécifique

La DRHFS propose de transformer l'indemnité de sujétion spécifique de la police technique et scientifique (ISS PTS) actuellement au format forfaitaire en une formule en taux du traitement indiciaire brut.

Ce taux serait établi à 17,5 %.

Le taux de retenue pension civile ISS PTS demeurerait à 33 %.

4. Changement d'appellation

Adoption d'une nouvelle appellation plus valorisante pour les agents de la filière en les désignant comme « agents de police scientifique ».

III. Observations du SNIPAT

Nous avons souligné à plusieurs reprises l'importance d'une approche rigoureuse et d'une compréhension globale du contexte par tous les acteurs impliqués, afin de garantir une rédaction cohérente et réussie de la réforme.

Dès lors, nous regrettons l'absence de concertation préalable regroupant au minimum la DRHFS, le SNPS, la DCSP, la DCPJ[1] et les organisations syndicales afin de déterminer conjointement la définition du terme « statut dérogatoire ».

1. Sur le décret cadre

Le projet de décret cadre proposé par la DRHFS n'est pas incohérent avec les attentes de la filières et les enjeux de la police nationale, mais il est incomplet pour pouvoir en accepter son écriture actuelle.

L'article suivant est particulièrement clivant :

« Il appartient aux chefs de services chargés de la police scientifique de fixer, pour leur service, les mesures de bon fonctionnement de nature à garantir, en toute circonstance, la continuité du service public, notamment celle du service de collecte et d'exploitation des traces et indices».

En effet, dans le cas de l'exercice de leur droit de grève par les agents, cette écriture intermédiaire facilitera les interprétations locales sur les mesures à entreprendre et engendrera inévitablement des entraves abusives à ce droit, telles que déjà produites par le passé.

Pourtant, nous défendons l'idée que le droit de grève pour la police scientifique est une ineptie et est incompatible avec les missions qui lui sont confiées

Le chef de service de la Police Scientifique a exprimé le besoin de supprimer le droit de grève à la filière pour être en adéquation avec l'importance des missions qui lui sont dévolues et garantir à la police nationale un service H24 7j/7 en toute circonstance.

Cette disposition permettrait en outre d'intégrer définitivement les agents dans le pan opérationnel de la police et de poursuivre la substitution.

Nous avons validé cette orientation, en cohérence avec l'avenir que nous souhaitons définir pour la filière, mais nous l'avons conditionnée à l'entrée de la filière dans la catégorie active de la fonction publique, permettant de définir :

- une avance d'âge d'ouverture des droits à pension et d'annulation de la décote
- une avance d'âge limite et de maintien en fonctions
- une bonification de la durée d'assurance et de durée de services.

Nous n'acceptons donc pas l'écriture de cet article et n'admettons pas non plus que le package « perte du droit de grève – catégorie active » ne soit pas à minima défendu auprès de la DGAFP et de BERCY puisqu'il répond avant tout à un besoin exprimé par la police nationale pour garantir une sécurité optimale de la société et qu'il permettrait également de répondre efficacement à divers recommandations formulées par la cour des comptes.

2. Sur les grilles indiciaires

Les nouvelles grilles indiciaires doivent entériner la sortie du NES d'une filière affaiblie par des règles généralistes inadaptées à un domaine hautement spécialisé.

Elles doivent également offrir l'occasion de réorganiser des corps désorganisés depuis la promotion de la catégorie C à la catégorie B, et aboutir, en définitive, à une pleine reconnaissance de cette filière comme service opérationnel au sein de la police nationale.

1 Depuis la réforme de la police nationale, les effectifs scientifiques DCSP et DCPJ ont tous été placés dans la nouvelle Direction Nationale de la Police Judiciaire (DNPJ)

S'il est à noter que l'effort budgétaire consenti par la proposition de la DRHFS n'est pas négligeable, nous demeurons convaincus que l'affectation de ces dépenses ne permet pas d'atteindre ces objectifs.

Avec une proposition s'articulant principalement autour d'une valorisation des grilles actuelles et de quelques réductions de durées d'échelons, elle ne renvoie pas le sentiment de rupture avec le NES et n'offre aucune alternative aux déroulés de carrière actuels.

Nous avons pourtant démontré qu'à budget identique, il est possible d'organiser la catégorie B en quatre grades, situation qui rendrait acceptable la conservation du concours au niveau Bac +2.

À noter que le projet présenté par la DRHFS ne comporte pas d'indices « élève » et « stagiaire », alors même que les formations catégorie B et A sont prévues pour se dérouler en école de police scientifique sur des durées respectives de 12 et 18 mois.

Une situation certes favorable aux agents mais qui manque de cohérence et d'équité institutionnelle.

3. Sur l'indemnité de sujétion spécifique

La proposition de la DRHFS pourrait paraître conforme au protocole, mais elle présente plusieurs incohérences, sources d'inégalités, qui ne peuvent être ignorées.

En effet, il est crucial de noter qu'une ISS en taux établi à 24 % a été validée pour la catégorie B des PATS PN/GN/SGAMI.

Cette indemnité présente également une meilleure reprise d'ancienneté et des retenues de pension civile moins élevées.

Cette disparité est non seulement difficile à comprendre, mais elle est particulièrement démotivante pour les agents concernés par la transformation proposée.

De plus, nous avons fait la démonstration qu'il est possible d'établir des taux compris entre 24 % et 28,5 % (taux des CEA) tout en respectant le budget consenti, notamment en diminuant l'indemnité de police technique et scientifique, dont la révision est également stipulée au protocole 2022.

Ne pas s'engager dans cette voie serait une erreur stratégique qui enverrait un message négatif aux agents, affectant leur moral et leur engagement.

4. Sur le changement d'appellation des grades

Bien qu'ayant un impact mineur sur le quotidien des agents, nous regrettons que seul la disparition du mot technique soit envisagé.

Nos propositions de changement d'intitulés des grades par l'emploi des termes d'investigateurs, superviseurs et coordinateurs de police scientifique ne semblent pas avoir été étudiées alors qu'elles ambitionnent d'offrir une vision plus large des fonctions associées et déroger aux appellations génériques de la fonction publique.

Un moyen simple et efficace de limiter les biais d'interprétation tout en se rapprochant des termes employés pour les mêmes fonctions à l'international.

IV. Comparatif statutaire

Après avoir analysé les impacts des mesures proposées, un comparatif statutaire s'impose pour mieux situer la filière scientifique au sein de la police nationale :

	PATS	**Scientifiques** *Actuellement*	**Scientifiques** *Projet DRHFS*	**CEA**
Catégorie	Sédentaire	Sédentaire	Sédentaire	Super Actif
Recrutement	Recruter – Affecter – Former	Recruter – Affecter – Former	Recruter – Former – Affecter	Recruter – Former – Affecter
Grilles indiciaires	NES	NES	Spécifique	Spécifique
Indemnitaire	IFSE	IPTS	IPTS	-
ISS	24 et 25 %	Forfaitaire	17,5 %	28,5 % à 18,5 %
Cotisation retraite ISS	21,1 %	33 %	33 %	13,3 %
ISS reprise ancienneté	40 % des années antérieures à 2024 puis 50 % dès 2030	40 % des années antérieures à 2016	40 % des années antérieures à 2016	Pas de notion d'ancienneté 100 % d'ISS garantie quelle que soit la durée en police
Tenue	Non	Oui	Oui	Oui
Obligation de résidence	Non	Non	Oui	Oui
Mobilité dans l'intérêt du service	Non	Non	Oui	Oui
Condition physique	Non	Non	Oui	Oui
Gilet pare balle	Non	Oui	Oui	Oui
Armement	Non	Non	Non	Oui
Protection intermédiaire	Non	Oui	Oui	Oui
Qualification judiciaire	Non	Non	Non	Oui
Exposition aux risques	+	++	++	+++

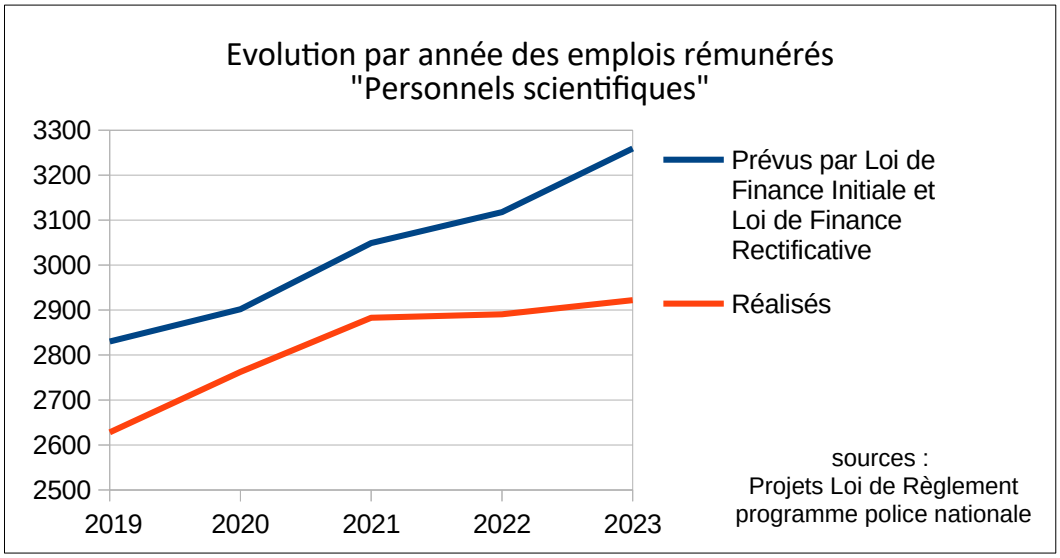
V. Point sur l'évolution de l'attractivité

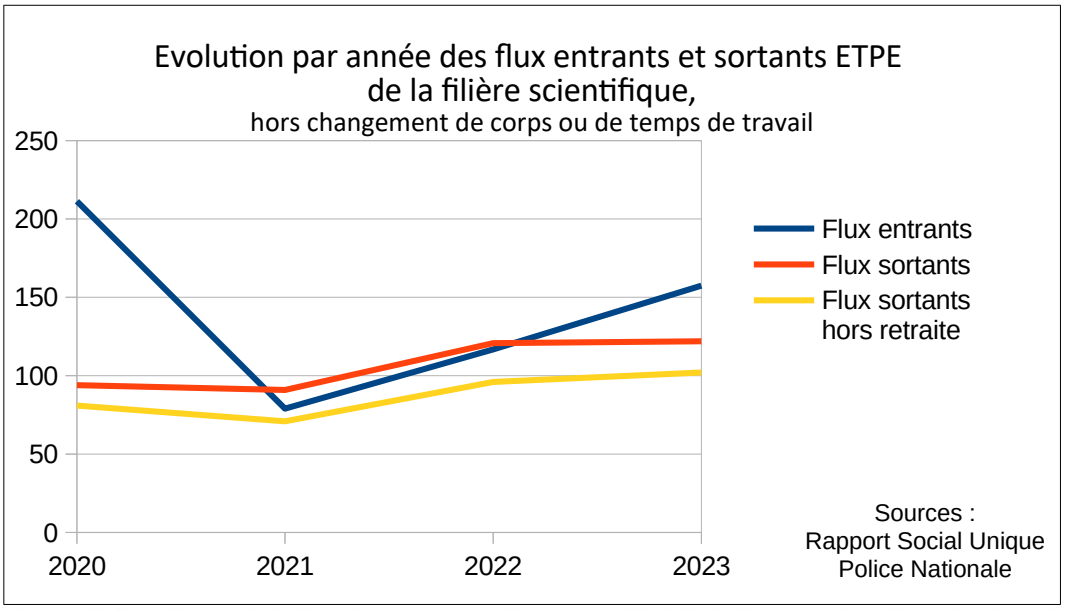
Pour appréhender les enjeux de la réforme statutaire, il paraît essentiel de mettre en perspective le déclin de l'attractivité de la filière.

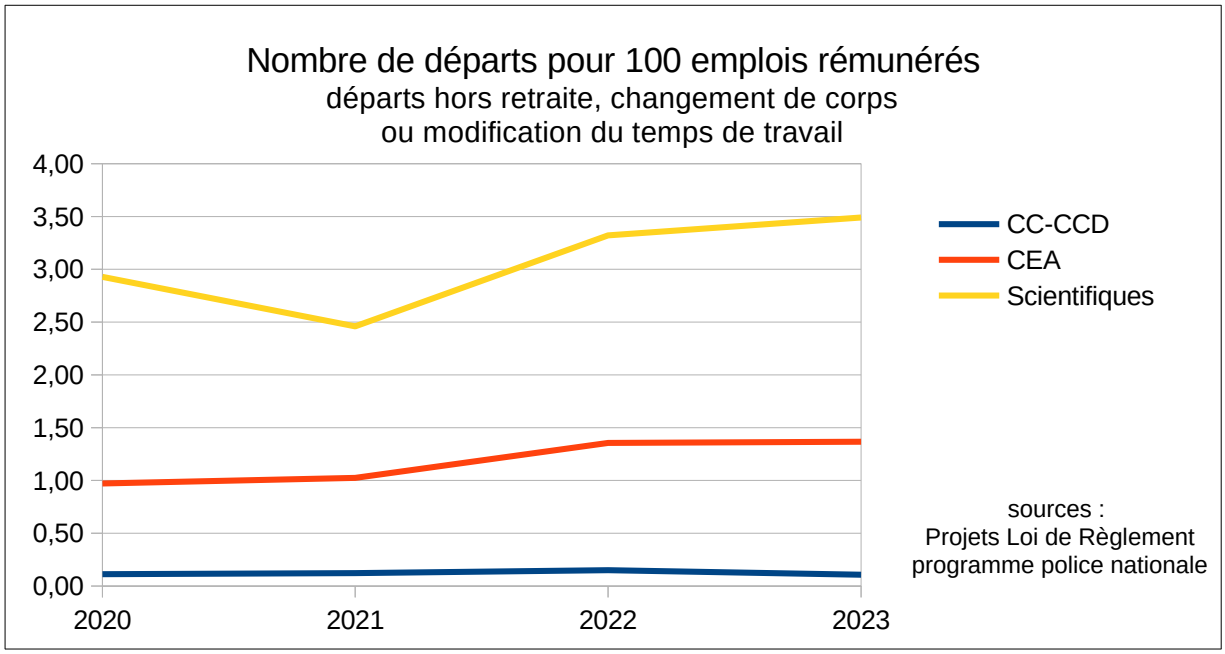
Depuis 2019, bien que les besoins exprimés n'aient cessé d'augmenter, passant de 2830 emplois rémunérés à 3259, les recrutements externes n'affluent plus suffisamment pour compenser les départs et combler le déficit (148,0 en 2020, 33,7 en 2021, 7 en 2022 et 112 en 2023). Le cumul des différences entre entrées et sorties sur la période 2020-2024 n'est que de 137 équivalents temps plein exécutés (ETPE), entraînant, en 2023, une vacance de plus de 10 % des emplois rémunérés.

Par ailleurs, un autre indicateur préoccupant est l'augmentation en quatre ans des départs hors retraite, changement de corps ou modification du temps de travail.

Le ratio pour la filière scientifique en 2023 est de 3,5 agents pour 100, avec une augmentation de 0,6 points depuis 2020. Des chiffres d'autant plus inquiétants s'ils sont comparés aux ratios observés pour le « corps d'encadrement et d'application » et à celui des « Hauts fonctionnaires, corps de conception et de direction et corps de commandement » de la police nationale qui ont respectivement une moyenne de 1,2 et 0,12 agents pour 100.







VI. Point sur l'évolution de la rémunération

Au cours de la dernière décennie, la filière scientifique a bénéficié de plusieurs mesures budgétaires :

- 1er juillet 2014 : création d'une indemnité de police technique et scientifique (IPTS), ne comptant pas pour la retraite
- 1er octobre 2016 : revalorisation de l'IPTS
- 1er octobre 2016 : création d'une indemnité de sujétion spécifique de la police technique et scientifique (ISS PTS), comptant pour la retraite. Montant identique de 64,83 € pour tous les grades
- 1er janvier 2017 : Augmentation de l'ISS PTS passant de 64,83 € à 129,66 €
- 1er janvier 2018 : Augmentation de l'ISS PTS passant de 129,66 € à 194,50 €
- 1er janvier 2021 : mise en extinction de la catégorie C et exhaussement fractionné des agents vers la catégorie B
- 1er janvier 2022 : révision de l'ISS PTS, désormais distincte par grade et démarrant à 200 € pour les agents spécialisés et finissant à 600 € pour les directeurs de laboratoire.
- 1er juillet 2023 : révision de l'ISS PTS qui évolue entre 320 € et 645 €.

VII. Synthèse

Malgré des mesures indemnitaires qui, bien qu'imparfaites, ont eu le mérite de reconnaître économiquement l'importance des agents, nous constatons que l'attractivité de la filière continue de décliner, et que les départs, hors cas de retraite, se multiplient.

Cette situation reflète un malaise profond qui dépasse les enjeux purement indemnitaires et démontre l'extrême nécessité de mettre en œuvre des mesures plus structurelles.

La filière scientifique de la police nationale assume, à bien des égards, des responsabilités et des contraintes comparables à celles des corps actifs.

Pour autant, si le projet DRHFS semble rapprocher les cadres statutaires, ces agents ne sont toujours pas reconnus comme faisant partie de la catégorie active de la fonction publique.

Nous notons, par ailleurs, que ces agents ne sont pas pleinement intégrés au statut général de la fonction publique. Cette situation est illustrée par leur éligibilité à la Prime de Résultat Exceptionnelle Individuelle (PRE C), bien qu'ils bénéficient déjà du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Or, selon les règles du RIFSEEP, ces deux primes ne devraient normalement pas être cumulées.

Enfin, depuis l'instauration de l'ISS PATS, la filière scientifique souffre d'une indemnité de sujétion parmi les moins avantageuses de la police nationale, que ce soit pour les bénéfices sur la retraite, la reprise d'ancienneté dans la filière ou le taux de contribution pension civile.

Une situation paradoxale avec son rôle essentiel dans le cadre opérationnel, créant un décalage manifeste entre l'importance de ses missions et la reconnaissance qui lui est accordée.

De plus, dans une période où de nombreux gardiens et officiers s'éloignent volontairement des fonctions judiciaires en raison de la complexité croissante des procédures, il serait pertinent d'envisager une évolution des prérogatives judiciaires de la police scientifique.

Pourtant, aucune réflexion en ce sens n'est actuellement engagée.

L'exemple de la création des postes d'assistants d'enquête démontre les bénéfices d'un renforcement des compétences au sein des effectifs existants. Avant d'élargir certains dispositifs à d'autres institutions, telles que la police municipale, il paraît indispensable de consolider de fonctionnement interne de la police nationale et remettre à l'honneur la polyvalence et l'expérience.

Faire l'impasse sur une telle démarche pour la filière scientifique constitue, selon nous, une erreur stratégique qui privera la police nationale d'un levier essentiel pour renforcer l'attractivité de la filière investigation.

De surcroît, cette inertie occulte les ajustements nécessaires dans l'organisation des interventions, notamment avec l'arrivée de nouveaux dispositifs comme la plainte en ligne.

Enfin, il est inacceptable qu'aucun progrès concret n'ait été réalisé sur la question de la protection individuelle lors des interventions, en dépit des engagements pris dans le protocole de 2022.

Cette carence est d'autant plus troublante que, dans le même temps, la réserve civile autorise des citoyens sans véritable acculturation aux exigences spécifiques des fonctions de police, et après seulement dix jours de formation, à intervenir armés dans des missions sensibles de protection et d'interpellation.

VIII. Conclusion

L'engagement et le travail accompli par les équipes de la DRHFS dans l'élaboration du protocole sont incontestables, et nous tenons à les saluer.

Cependant, l'approche retenue, centrée sur des mesures indemnitaires, constitue une erreur stratégique.

Cette orientation a empêché de répondre pleinement aux besoins et aux opportunités liés à une transformation structurelle et organisationnelle, pourtant indispensable à l'exercice de notre cœur de métier.

Une telle transformation est une condition sine qua non pour enrayer la perte d'attractivité de la filière scientifique, qui, en raison de ses missions et de sa visibilité médiatique positive, devrait pourtant être en mesure de sélectionner ses agents parmi les meilleurs.

Malgré l'urgence, il est donc de notre devoir de ne pas céder à la précipitation qui risquerait d'enfermer davantage la filière dans un statut intermédiaire, mi-soutien, mi-opérationnel et une réorientation stratégique pourrait apporter des améliorations significatives et mieux répondre aux attentes de la police nationale et de ces agents.

Le passif de la filière SIC renforce notre conviction que la création d'un statut ambigu fragilisera davantage la filière scientifique à moyen terme.

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

Cette liste, bien que non exhaustive, illustre de manière significative une voie possible pour assurer un avenir prometteur et durable à la filière scientifique de la police nationale.

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.

Nous insistons sur la nécessité d'actions fortes qui marquent une rupture claire avec le statut actuel, garantissant ainsi un avenir prometteur et motivant pour la filière, tout en permettant à la police nationale de se préparer efficacement aux défis futurs inhérents à la sécurité intérieure.

Pour la filière scientifique

Xavier DEPECKER
Secrétaire National

Michel LORENTZ
Adjoint