



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,
DE L'OUTRE-MER
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

**PROTOCOLE ADDITIONNEL
AU PROTOCOLE « CORPS ET CARRIÈRES »**

**POUR LES MEMBRES DU CORPS DE
CONCEPTION ET DE DIRECTION**

HOTEL BEAUVAU

Mercredi 8 avril 2009

<p style="text-align: center;">PROTOCOLE ADDITIONNEL AU PROTOCOLE « CORPS ET CARRIERES » POUR LES MEMBRES DU CORPS DE CONCEPTION ET DE DIRECTION</p>

I.	AMELIORER LE DEROULEMENT ET LA GESTION DES CARRIERES.....	4
1.	Des déroulements de carrières plus dynamiques.....	4
a.	Repyramider progressivement le corps de conception et de direction.....	4
b.	Mieux distinguer les niveaux de responsabilité.....	6
2.	Une gestion des carrières rénovée.....	7
a.	Les modalités d'accès au corps seront réformées.....	7
b.	De nouvelles méthodes d'évaluation.....	7
c.	Une mobilité mieux prise en compte.....	8
d.	Une durée d'activité plus longue.....	8
II.	MIEUX RECONNAITRE LA PERFORMANCE.....	8
1.	Une nouvelle architecture du régime indemnitaire.....	8
2.	Une revalorisation de l'allocation de service.....	9

Le protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières de la police nationale du 17 juin 2004, destiné à renforcer l'efficacité opérationnelle de la police nationale, a prévu un certain nombre de dispositions pour :

- rendre plus efficace l'organisation hiérarchique en redéfinissant et en redistribuant les fonctions et les missions ;
- renforcer les compétences et l'encadrement au quotidien ;
- mieux motiver en reconnaissant les professionnalismes, les mérites et en redonnant des perspectives de carrière ;
- récupérer du potentiel par une gestion du temps de travail plus rigoureuse ;
- moderniser la gestion des ressources humaines dans l'intérêt du service public et des personnels.

Si, à plusieurs égards, le protocole a été précurseur, l'intervention récente de la loi sur la modernisation de la fonction publique, les perspectives ouvertes par le Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique et le principe, désormais ancré, de parité globale à rechercher entre la police et la gendarmerie nationales, ainsi que les orientations tirées du Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale ont modifié la donne initiale.

En outre, il convient de prendre en compte l'impact, sur la gestion des carrières, de l'allongement de la durée d'activité que prévoit la loi sur le financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 :

- allongement possible de la durée d'activité de 7 ans pour un commissaire de police ;
- conséquences sur la gestion du corps, le recrutement et les avancements.

De plus, le Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales a rappelé que les policiers doivent faire face aux exigences d'une police nationale efficace, proche des citoyens, réactive, capable d'anticiper les nouvelles formes de criminalité.

C'est pourquoi chaque agent est concerné par les enjeux d'une formation moderne, rigoureuse et adaptée :

- développement de pôles d'excellence pour la formation initiale ;
- élargissement du domaine de la police technique et scientifique et emploi des nouvelles technologies ;
- accentuation de la formation continue, condition d'une promotion tant personnelle que sociale à laquelle chaque policier doit pouvoir tout au long de sa carrière accéder.

La formation devra faire une place plus importante à cinq domaines désormais prioritaires : la déontologie ; le management, essentiel pour l'efficacité, le contrôle qualité afin de garantir une plus grande rigueur procédurale dans les domaines d'action de la police nationale, la communication pour être en capacité d'expliquer et justifier l'action menée ainsi que les mesures prises ; l'international, qui va intéresser un nombre de plus en plus grand de policiers, en raison de la mondialisation des problématiques de la sécurité et de l'europeanisation des procédures.

C'est dans ce sens que la formation initiale et continue des commissaires de police a été profondément renouvelée. Ainsi, depuis septembre 2008, la professionnalisation et l'individualisation de la formation initiale sont effectives.

Par ailleurs, les commissaires doivent être suivis tout au long de leur carrière. Ainsi, des formations obligatoires sont instituées pour certaines prises de fonctions (directeurs départementaux, nominations à l'emploi de contrôleurs généraux...), elles iront de pair avec le suivi individualisé mis en place.

Enfin, comme l'a souligné le Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, les policiers sont amenés à exercer leurs missions dans un contexte budgétaire marqué par trois défis :

- un nouveau périmètre ministériel avec le rattachement organique de la gendarmerie, le 1^{er} janvier 2009 ;
- une perspective pluriannuelle des finances publiques avec la mise en place d'un budget triennal et la future loi d'orientation sur la programmation et la performance pour la sécurité intérieure, donnant ainsi plus de lisibilité à l'action des pouvoirs publics ;
- la nécessité de mieux maîtriser les dépenses publiques dans le cadre de la révision générale des politiques publiques qui fait évoluer le schéma d'emplois vers la cible de 1600 ETPT d'agents du corps de conception et de direction en 2012, à l'exclusion des emplois qui n'ont pas été visés par la RGPP.

Le corps de conception et de direction de la police nationale est au cœur de tous ces enjeux.

A partir des priorités retenues par le Ministre et dans le prolongement des mesures prises en application du protocole, il a été convenu, entre les parties signataires, d'amender celui-ci par différentes dispositions pour atteindre les objectifs suivants :

- améliorer le déroulement et la gestion des carrières dont la durée s'allonge (I) ;
- mieux reconnaître la performance (II).

I. AMELIORER LE DEROULEMENT ET LA GESTION DES CARRIERES

Les mesures actées par les parties tendent à rendre plus dynamiques les déroulements de carrières (1) et à rénover la gestion qui en est faite (2).

1. Des déroulements de carrières plus dynamiques

a. Repyramider progressivement le corps de conception et de direction

En contrepartie des avancées statutaires et indemnitaires, consécutives au protocole, la déflation des effectifs du corps, lancée en 2004, se poursuivra jusqu'en 2012.

Sur le plan statutaire, le décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction modifié, a notamment conduit à la fusion des grades de commissaire et de commissaire principal, comme à la modification des conditions d'avancement au grade de commissaire divisionnaire et l'allongement de la durée de carrière à 21 ans.

En même temps, la limite d'âge des commissaires de police a été relevée à 58 ans, celle des commissaires divisionnaires à 59 ans.

Dans ce cadre, qui lie évolutions statutaires et évolutions des effectifs, le repyramidage du corps a été entrepris par l'accroissement du nombre et du pourcentage des commissaires divisionnaires. Par ailleurs dans le cadre de la LOPSI, 40 emplois de contrôleurs généraux ont été créés sur 4 ans (2002-2006).

	1 ^{er} janvier 2005	1 ^{er} janvier 2009
DISA	13	12
CG-IG	109	119
Total emplois	6 %	7,4 %
Commissaires divisionnaires	578 (28,5 %)	614 (34,7 %)
Commissaires de police et commissaires principaux (en 2005)	1330 (65,5 %)	1025 (57,9 %)

Dans le prolongement de ces dispositions, il est convenu de poursuivre le repyramidage pour parvenir à la fin de l'année 2012 à la structure suivante :

	1 ^{er} janvier 2009			31 décembre 2012		
DISA	12			12		
CG-IG	119	20 %	80 %	119	25 %	75 %
		24 IG	95 CG		30 IG	89 CG
Total emplois	131	7,4 %		131	7,5 %	
Commissaires divisionnaires	614	1639	34,69 %	710	1 600	41,09 %
Commissaires de police	1025		57,91 %	890		51,41 %
TOTAL	1770	100 %		1731	100 %	

Le repyramidage résultera, en premier lieu, de la transformation d'emplois fonctionnels en grades fonctionnels de contrôleur général et d'inspecteur général des services actifs de la police nationale.

Les fonctionnaires concernés, pourront, sur leur demande, être titularisés après une année d'exercice de leur fonction, dans le grade fonctionnel de contrôleur général ou d'inspecteur général.

Le décret n° 2007-315 du 7 mars 2007 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de contrôleur général et d'inspecteur général des services de la police nationale et le décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction seront modifiés en conséquence.

En outre, une liste de fonctions correspondant à ces grades sera établie et l'accès au grade de contrôleur général sera conditionné à l'obtention d'un diplôme délivré par l'INHES à l'issue d'une période de formation.

Enfin, s'agissant des grades de commissaire de police et commissaire divisionnaire, le repyramidage s'effectuera au rythme moyen de 23 postes par an, à compter de 2009.

	Commissaires divisionnaires	Commissaires de police
2009	614	1025
2010	641	991
2011	664	957
2012	687	923
2013*1 ^{er} janvier	710	890

Ce repyramidage aura pour première conséquence de rapprocher le délai moyen de passage au grade de divisionnaire (15 ans et 9 mois en 2008) du délai minimum statutaire fixé à 9 ans.

Sur un plan réglementaire, cette réforme impliquera la modification du décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction modifié (et plus particulièrement de son article 14).

b. Mieux distinguer les niveaux de responsabilité

Les mesures de repyramidage sont également prises en cohérence avec la nomenclature des postes du corps de conception et de direction de la police nationale.

Cette nomenclature correspond aux différents niveaux de responsabilités exercées tout au long de la carrière.

Nécessairement amenée à évoluer, cette nomenclature sera revue régulièrement en concertation avec les directions d'emploi et la parité syndicale pour tendre vers :

- une mise en conformité non seulement des intitulés de postes mais également des niveaux et des fiches de postes ;
- une refonte concomitante de ces fiches de postes, régulièrement actualisées et consultables en ligne ;

A cet égard, il sera notamment indispensable de mieux prendre en compte :

- d'une part, les responsabilités correspondant plus particulièrement à certains postes occupés par des commissaires divisionnaires ;
- d'autre part, les perspectives de carrière offertes à des commissaires de police, qui du fait de l'âge, ne peuvent pas toujours envisager un parcours complet au sein du corps.

C'est pourquoi il est créé un échelon fonctionnel « hors-échelle B bis » contingenté à hauteur de 25 postes. Il sera négocié ultérieurement une extension du nombre de postes.

Par ailleurs, il est créé un dixième échelon contingenté à hauteur de 80 postes dans le grade de commissaire de police, destiné notamment aux commissaires de police ne pouvant accéder au grade de commissaire divisionnaire.

Le corps de conception et de direction a innové en matière de recrutement, en instaurant une voie d'accès professionnelle.

La création d'un 10^{ème} échelon permettra de dynamiser les voies de recrutement internes en les rendant plus attractives, notamment pour les commissaires ayant intégré tardivement le corps.

Sur un plan réglementaire, ces créations impliqueront la modification du décret n° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction modifié (plus particulièrement son article 13) et la modification du décret n° 2005-940 du 2 août 2005 relatif au classement indiciaire et l'arrêté du 2 août 2005 relatif à l'échelonnement indiciaire.

2. Une gestion des carrières renouvelée

a. Les modalités d'accès au corps seront réformées

La réforme de la voie d'accès professionnelle (y compris ses modalités) et du recrutement au choix sera examinée en concertation avec les représentants des commissaires de police.

b. De nouvelles méthodes d'évaluation

De nouvelles méthodes d'évaluation prenant en compte les objectifs et la mesure du résultat seront élaborées sous l'égide de la Direction de l'Administration de la Police Nationale (DAPN) et de l'Inspection Générale de la Police Nationale (IGPN), s'inspirant des bonnes pratiques d'autres corps de catégorie A+ de la fonction publique et du Livre Blanc sur l'avenir de la fonction publique. Elles accompagneront la refonte du régime indemnitaire des membres du corps de conception et de direction (cf. II ci-après).

c. Une mobilité mieux prise en compte

Quarante commissaires de police ont bénéficié de l'expérimentation lancée au cours de l'année 2007 qui a permis de recourir aux services d'une société prenant en charge la recherche d'un logement. Cette démarche a été étendue à 50 nouveaux contrats en 2008 et fera l'objet de la passation d'un marché public en 2009.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application, le cas échéant, des différentes dispositions interministérielles relatives à la prise en charge de la mobilité (notamment le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 relatif à la création d'une prime de restructuration de service et l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint; le décret n° 2008-369 du 17 avril 2008 relatif à l'indemnité temporaire de mobilité).

Enfin, une expérimentation sera engagée dès 2009 afin que les frais de déménagement soient pris en charge sur la base de devis préalablement établis.

d. Une durée d'activité plus longue

L'allongement de la durée d'activité dont les commissaires de police pourront bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2010, nécessitera l'engagement de réflexions sur la fluidité des carrières et sur les possibilités de mobilité et de débouché dans d'autres corps.

Par ailleurs, il conviendra de tirer toutes les conséquences des négociations qui vont s'engager sur le régime des retraites, sur la retraite additionnelle et l'élargissement de l'assiette des cotisations.

II. MIEUX RECONNAITRE LA PERFORMANCE

1. Une nouvelle architecture du régime indemnitaire

La réforme du régime indemnitaire :

- tiendra compte des réformes interministérielles des régimes indemnitaires des corps supérieurs de la fonction publique visant à mieux individualiser les rémunérations en fonction de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir ;
- prendra en considération les sujétions liées à la mobilité statutaire induite par le statut du corps adopté en 2005.
- prévoira la mise en place d'un comité d'orientation et d'évaluation, chargé notamment de déterminer les règles de l'évaluation et de la contractualisation, et de contrôler les modalités de répartition de la part variable de l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP).

Ce comité présentera aux organisations syndicales du corps de conception et de direction, signataires du présent protocole, l'état de ses travaux et communiquera un bilan annuel sur l'attribution de la part variable de l'IRP.

Dans le cadre du protocole, à compter du 1^{er} janvier 2010, le régime indemnitaire sera refondu, à titre expérimental, en une indemnité de responsabilité et de performance, en généralisant la rémunération à la performance et en pérennisant l'expérimentation de la contractualisation, menée sur 100 postes puis étendue à 150 postes supplémentaires.

Ainsi, la future IRP comprendra :

- un niveau statutaire correspondant au taux de base (par grades et par échelons) ;
- un niveau fonctionnel pour lequel les taux de base seront automatiquement majorés de 40 % pour les commissaires de police en fonction sur 150 postes très difficiles et de 20 % pour les commissaires de police nommés sur 100 postes difficiles. La liste de ces 250 postes ouvrant droit à une telle majoration sera définie par arrêté et sera régulièrement révisée. Ce dispositif se substituera à celui de la contractualisation actuellement en vigueur.
- un niveau lié aux résultats par lequel cette nouvelle IRP sera modulée jusqu'à 140 % des taux de base au regard de l'atteinte des objectifs, de la manière de servir, des autres sujétions inhérentes au poste occupé (exercice d'un intérim par exemple). Cette modulation sera contingentée de la façon suivante : 20 % du taux de base octroyé à 20 % des effectifs (soit une modulation à 120 %) et 40 % des taux de base octroyé à 10 % des effectifs (soit une modulation à 140 %) ;
La liste des bénéficiaires, qui devra autant que possible tenir compte de la répartition par grades, pourra être révisée semestriellement. Les commissaires de police qui auront atteint ou dépassé leurs objectifs dans le cadre du dispositif de contractualisation, pourront bénéficier de cette modulation en dehors des contingents précités.

Ces dispositifs sont cumulatifs.

2- Une revalorisation de l'allocation de service.

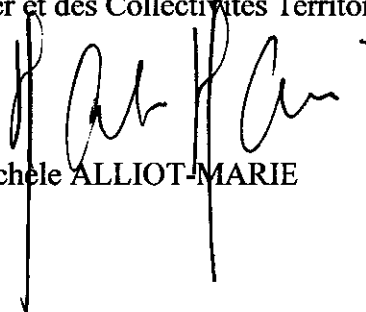
Dans le prolongement d'une revalorisation de 10 % intervenue en octobre 2006, l'allocation de service sera revalorisée de 30 % d'ici 2012 avec l'échéancier suivant :

- le 1^{er} juillet 2009, de 20 %,
- le 1^{er} janvier 2011, de 5 %,
- le 1^{er} janvier 2012, de 5 %.

Une commission de suivi, associant les organisations syndicales du corps de conception et de direction signataires, réunie au moins une fois par an, examinera la mise en œuvre des engagements de ce protocole.

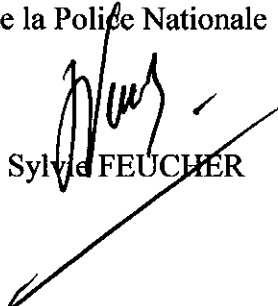
A PARIS, le mercredi 8 avril 2009

Le Ministre de l'Intérieur,
de l'Outre-mer et des Collectivités Territoriales



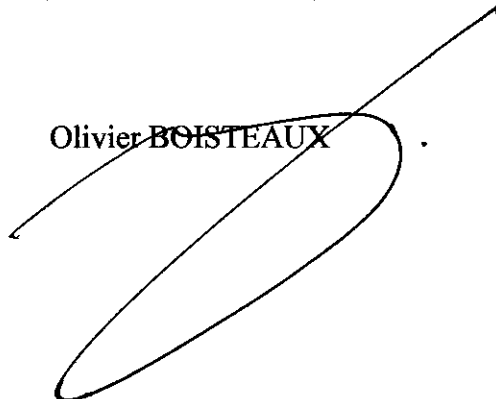
Michèle ALLIOT-MARIE

Le Secrétaire Général
du Syndicat des Commissaires
de la Police Nationale



Sylvie FEUCHER

Le Président
du Syndicat Indépendant
des Commissaires de Police



Olivier BOISTEAUX