



Syndicat indépendant des commissaires de police

Paris, le 8 avril 2009

PROCOLE ADDITIONNEL CORPS ET CARRIERES : CE QUE CELA VA CHANGER CONCRETEMENT POUR VOUS !

Voici les principales mesures du protocole additionnel ayant des incidences concrètes. Le texte intégral est consultable sur notre site www.commissaires.fr.

① L'amélioration des déroulements de carrière :

La déflation globale du corps, passant de 1.770 postes au 01/01/09 à 1.731 au 31/12/2012, s'accompagnera d'un repyramidage :

⇒ **le nombre de postes de commissaires divisionnaires évolue à la hausse, passant de 614 à 710** (au rythme de **23 postes supplémentaires par an**). Parallèlement, le nombre de commissaires du premier grade diminuera de 1.025 à 890 conformément au « protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières » du 17 juin 2004.

Il est à noter que l'idée initialement émise de réduire de 9 à 7 ans la durée d'ancienneté pour accéder au grade de divisionnaire, à laquelle le SICP s'était opposé, n'a pas été retenue. La durée moyenne de passage à ce grade est encore de l'ordre de 15 ans, ce qui rend une telle mesure inutile voire dangereuse à court terme. De plus, l'incidence, à moyen terme, de l'allongement de la durée d'activité jusqu'à 65 ans, à partir de 2010, est encore mal connue mais risque de se faire sentir en terme de ralentissement d'avancement pour nos collègues. La durée moyenne de passage au grade de divisionnaire ne diminuera donc pas significativement.

⇒ Pour les hauts fonctionnaires : sans modifier le nombre global de postes de hauts fonctionnaires (119), le protocole additionnel rééquilibre la proportion IG/CG en passant d'un ratio 20/80 à un ratio 25/75. **Concrètement, le nombre de postes d'IG augmente de 24 à 30, et celui de CG baisse de 95 à 89.**

En parallèle, ces emplois fonctionnels deviennent des grades fonctionnels (avec possibilité de titularisation au bout d'un an d'exercice de la fonction). Une liste de fonctions correspondant à ces grades sera établie, et l'accès au grade de CG sera conditionné à l'obtention d'un diplôme délivré par l'INHES à l'issue d'une formation.

⇒ Pour ceux d'entre nous qui n'auront pas la chance d'atteindre ces sommets, **un échelon fonctionnel « hors échelle B bis » est créé**, contingenté dans un premier temps à hauteur de 25 postes (une extension ultérieure du nombre de postes est prévue chaque année, l'ensemble de la parité syndicale y étant favorable). Cet échelon n'est pas pour autant bloquant et pourra permettre de dérouler normalement sa carrière en accédant éventuellement aux grades supérieurs.

⇒ Enfin, pour éviter de plafonner **dans le premier grade, un 10^{ème} échelon est créé**, contingenté à hauteur de 80 postes, et également non bloquant.

⇒ Pour l'accompagnement de la mobilité, il est notamment, prévu une **expérimentation dès 2009 de la prise en charge des frais de déménagement sur la base de devis préalables**.

Ce dispositif fait partie des revendications récurrentes du SICP qui a toujours réclamé avec insistance des mesures d'accompagnement de la mobilité que seul le corps de conception et de direction supporte dans la police nationale.

Cette mesure constitue donc une avancée intéressante qui méritera d'être suivie avec attention et largement complétée à l'avenir, nous l'espérons.

🕒 La réforme du régime indemnitaire :

⇒ **Une revalorisation de 30% de l'allocation de service** d'ici 2012, selon l'échéancier suivant :

- 20% dès le 1^{er} juillet 2009
- 5% supplémentaires au 01/01/2011
- 5% supplémentaires au 01/01/2012

Concrètement, votre allocation de service sera ainsi réévaluée :

Niveau de grade	Montant actuel	Montant au 01/07/09	Montant au 01/01/11	Montant au 01/01/12
CP Stagiaire	211€	253€	265€	278€
CP 1 ^{er} à 5 ^{ème} éch.	817€	980€	1.029€	1080€
CP 6 ^{ème} à 10 ^{ème} éch	1.031€	1.237€	1.299€	1.364€
CD 1 ^{er} à 5 ^{ème} éch	1.191€	1.429€	1.500€	1.575€
CD 6 ^{ème} , 7 ^{ème} éch et HEB bis	1.386€	1.663€	1.746€	1.833€
CG	1.582€	1.898€	1.993€	2.093€
IG	1.830€	2.196€	2.305€	2.421€

Rappelons que l'allocation de service, créée en 1996, n'avait été revalorisée jusqu'à présent **qu'une seule fois de 10%**, le 23 novembre 2006, soit le jour même des dernières élections professionnelles ! Le pluralisme syndical aura donc permis d'obtenir le triple de la seule revalorisation jamais obtenue dans l'histoire du corps.

⇒ A compter du 1^{er} janvier 2010, notre régime indemnitaire va être revu « à titre expérimental », avec la ***création d'une Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP)***.

Concrètement, cette IRP se composera de **3 niveaux cumulatifs** :

➤ **un taux de base** (par grade et échelon) ***correspondant à l'allocation de service revalorisée, que tous les commissaires toucheront.***

➤ **un niveau supplémentaire variable pouvant être modulé jusqu'à 140% du taux de base, lié aux résultats** : atteinte d'objectifs, manière de servir, sujétions particulières (ex : exercice d'un intérim...)

Cette modulation, qui concernera 30% d'entre nous, connaîtra en réalité deux paliers contingentés :

- **20%** des commissaires pourront bénéficier d'un taux à **120%**
- et **10%** bénéficieront d'un taux à **140%**.

Dans un souci d'équité, nous souhaitons des paliers plus progressifs et pouvant toucher un plus grand nombre de collègues : cela n'a pas été retenu. En revanche, nous avons obtenu :

- que les directeurs ***tiennent autant que possible compte de la répartition par grade et par échelon*** dans la désignation des bénéficiaires. Cette demande vise à éviter les errements comparables à ceux constatés lors de la distribution de la NBI, cette dernière n'ayant finalement été distribuée de manière généreuse qu'aux grades sommitaux ;
- que cette liste de bénéficiaires puisse être ***révisée semestriellement***, et non annuellement (permettant ainsi de mieux répartir sur l'année les bénéficiaires ou de tenir compte des situations changeantes : mutations, intérim...)
- enfin, qu'un comité d'orientation et d'évaluation soit créé qui devra ***rendre compte devant la parité syndicale*** des modalités d'attribution de cette part variable.

➤ **un niveau fonctionnel lié à la seule difficulté du poste sans condition, qui concernera 250 d'entre nous**, avec là encore deux cas :

- **sur 150 postes « très difficiles »** le taux de base sera automatiquement **majoré de 40%** ;
- **sur 100 postes « difficiles »** le taux de base sera automatiquement **majoré de 20%**.

Ce dispositif se substitue à l'ancienne formule de contractualisation qui disparaît. La liste des 250 postes concernés sera définie par arrêté.

Ainsi, concrètement, un collègue affecté sur un poste classé « très difficile » touchera, quoi qu'il arrive, une allocation de service majorée de 40%, sans condition d'objectifs. Et il pourra, si son directeur le désigne au titre de la part variable, bénéficier d'une majoration complémentaire de 20 ou de 40% sans pour autant empiéter sur les quotas de postes prévus pour la modulation de la part variable.

Comme vous le voyez, ce dispositif comporte des avancées non négligeables permettant de faire bénéficier le plus grand nombre d'avantages statutaires substantiels, sans pour autant tomber dans un égalitarisme stérile -la pénibilité des postes étant prise en compte- tout en évitant le règne de l'arbitraire.

Certes, la part variable de l'IRP peut être source d'iniquité (d'autant que les montants ne sont pas négligeables). Les dispositions que nous avons réussi à imposer (répartition proportionnelle par grade et échelon, semestrialité, comité d'orientation et d'évaluation...) seront des garde-fous minimums : notre vigilance, sur laquelle vous pouvez compter, les complètera !

Maintenant, chers collègues, à vos calculettes !

Le Bureau National