



Commissaire
fonctions Général GRAF
éligibilité spéciale
Liste des Carrière
Vivières
opportunité

Q u'est-ce que le GRAF ?

Le GRAF, grade à accès fonctionnel, est désormais le 3^{ème} grade du corps de conception et de direction, dénommé « commissaire général », instauré au sommet de notre corps par le [Décret n° 2016-808 du 16 juin 2016](#) modifiant le décret N° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la Police Nationale afin de « revaloriser la carrière » de ses membres.

La création de ce grade a en effet le mérite d'offrir de nouvelles perspectives de carrière avec des avancements au nouveau grade selon des modalités prenant en compte le parcours professionnel.

Ainsi, l'accès au grade de commissaire général est subordonné à l'occupation préalable d'emplois fonctionnels ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

Nous vous proposons un décryptage complet de ce dispositif existant depuis 2016.

Histoire de la création du GRAF

Le protocole additionnel au protocole corps et carrières du corps de conception et de direction (CCD), signé le 8 avril 2009, prévoyait la transformation des emplois fonctionnels en deux grades fonctionnels de contrôleur général (CG) et d'inspecteur général (IG) des services actifs de la police nationale.

Ce changement prévu n'a pas eu lieu, le Conseil d'État ayant considéré que la gestion des emplois dans la Police était un particularisme erroné que l'on ne retrouve nulle part ailleurs dans la haute fonction publique: les emplois existent dans toutes les administrations, sans être des grades et le titulaire d'un emploi ne devrait pas en conserver les attributs lorsqu'il quitte son poste pour un autre qui ne correspond pas à un emploi (exemple d'un CG qui était démis de ses fonctions, rebasculé à l'IGPN sur un poste de chargé de mission et qui conservait tout de même ses attributs de CG).

Alors que l'allongement de la durée d'activité est une réalité qui impacte profondément la gestion de notre corps, il a donc fallu réfléchir à une autre orientation qui devait avoir le mérite de donner des perspectives de carrière aux plus anciens d'entre nous. Ces derniers étaient bloqués durablement sur le grade sommital de commissaire divisionnaire et sans trop d'espoir d'intégrer le groupe élitiste des 133 emplois de la Police.

Cette solution fut celle de la mise en place d'un grade à accès fonctionnel, étudiée depuis 2011, promise en 2013 et concrétisée en 2016 à partir du modèle appliqué aux administrateurs civils.

Avec la création d'un 3^{ème} grade après ceux de commissaire de police et de commissaire divisionnaire de police, notre corps a donc été, en dehors des administrateurs civils, le premier corps de catégorie A+, à bénéficier du grade à accès fonctionnel, considéré par l'administration comme un véritable « outil de valorisation des parcours professionnels à forte responsabilité ».

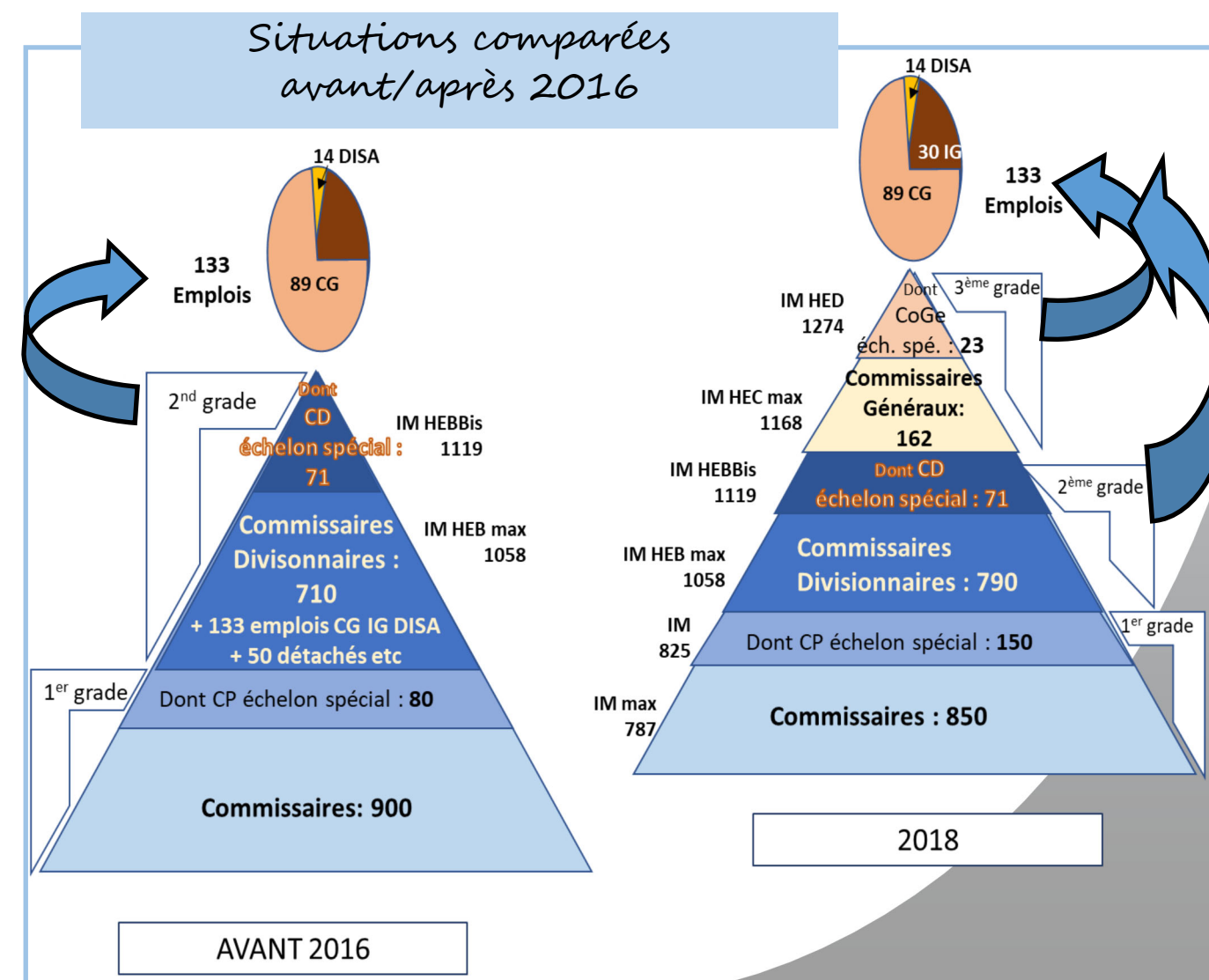
Le modèle du GRAF retenu pour les commissaires a été conçu à partir de celui mis en place pour les administrateurs civils, par « homologation administrative », en raison non seulement de grilles indiciaires identiques, mais également dans l'optique de « conforter le caractère de corps de hauts fonctionnaires à vocation interministérielle du CCD ».

Ainsi, les niveaux indiciaires sont désormais communs : administrateur civil/ administrateur civil hors classe/administrateur civil général et commissaire/commissaire divisionnaire/commissaire général.

Parallèlement, les emplois de contrôleur général et d'inspecteur général ont été conservés en volume et sont désormais réellement gérés comme tels : la nomenclature de ces emplois a été stabilisée et à chaque poste correspond désormais réellement un poste budgétaire (principe de la « cartographie des emplois »). L'emploi fonctionnel de CG ou d'IG reste donc véritablement conditionné à l'occupation de l'un des postes prévus.

Le dispositif du GRAF est mis en place depuis 2016, avec déjà 3 CAP d'avancement (selon un séquençage budgétaire de 54 postes GRAF par an) pour parvenir d'ici à 2022 à promouvoir 360 commissaires généraux et 180 commissaires divisionnaires supplémentaires avec le repyramidage qui résulte du nouveau grade.

A ce jour, la situation est schématisée ci-dessous :



L'intérêt majeur du 3^{ème} grade a consisté à générer une dynamique dans la gestion de notre corps dans toutes ses composantes :

en aboutissant à une gestion normale des emplois,
en offrant de nouvelles perspectives de carrière aux divisionnaires et conséquemment
en permettant de meilleures possibilités de promotion aux commissaires du 1^{er} grade.

PARTIE 1

Avantages du GRAF pour les détenteurs d'emploi fonctionnel



Normalisation de la gestion des emplois de CG et d'IG

En contrepartie de la mise en place du GRAF, la gestion des emplois dans la Police est devenue celle du droit commun et non plus celle jusqu'ici dévoyée comme si les emplois constituaient des grades : un commissaire détaché dans un emploi ne le conserve que tant qu'il occupe les fonctions attachées à cet emploi.

Par ailleurs, le détachement sur un emploi fonctionnel est toujours en principe limité dans le temps (6 ans). La mise en place du GRAF a permis de revoir la nomenclature des emplois fonctionnels pour la faire coïncider avec l'enveloppe budgétaire de 133 emplois (89 CG, 30 IG et 14 DISA), et la recentrer sur les fonctions qui doivent en relever. La liste de ces emplois est établie par arrêté ministériel.

[Arrêté du 29 mars 2017 fixant la liste et la localisation des emplois d'inspecteur général et de contrôleur général des services actifs de la police nationale](#)

Ainsi, avec l'arrivée du nouveau grade, il a été mis fin à un système injuste qui non seulement conduisait à « geler » le dispositif des emplois, occupés « à vie » quelle que soit la suite de la carrière mais qui surtout empêchait bon nombre de commissaires divisionnaires nommés sur des fonctions nomenclaturées « emploi » d'être rémunérés comme détenteurs de cet emploi faute de poste budgétaire disponible.

Amélioration de la sécurisation des détenteurs d'emploi

Le nouveau grade permet ainsi potentiellement de sécuriser désormais le niveau indiciaire du titulaire d'emploi lorsqu'il le quitte (DISA, IG ou CG) après avoir bénéficié de l'avancement au nouveau 3^{ème} grade, puisqu'au lieu de redevenir commissaire divisionnaire, il conserve l'indice lié au grade de commissaire général.

Nous rappelons que les **conditions d'éligibilité au grade de commissaire général concernant le 1^{er} vivier**, c'est-à-dire les détenteurs d'emploi, sont les suivantes : il faut selon [l'art.14-1 du statut des membres du CCD](#)

-être commissaire divisionnaire ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon et

-avoir été détaché sur un emploi (CG IG etc) pendant au moins 6 ans (durée examinée au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi).

Ainsi, au lieu d'une grille indiciaire de divisionnaire dont l'échelon sommital est HEB3 (voire l'un des 71 échelons spéciaux HEB bis), l'ancien titulaire d'emploi bascule sur la grille du GRAF dont le 5^{ème} échelon possède un indice maximal à HEC3 voire un échelon spécial HED (avec un indice maximal à HED3 de 1274), contingenté à hauteur de 15 % des commissaires généraux, soit 54 postes budgétaires HED (cf page 33 pour les conditions d'accès à l'échelon spécial).

Au niveau indiciaire, en cas de perte de l'emploi, le GRAF permet de garantir un niveau de rémunération :

- équivalent pour les CG,
- équivalent pour les IG également depuis le décret 2017-1502 du 27 octobre, (cette décision évite aux IG une perte prévue dans la limite de 106 points d'indice)
- amoindrie pour les DISA (perte de 156 points d'indice au maximum).

Avant l'existence du 3^{ème} grade, un retrait d'emploi, dans les cas rarissimes où les attributs n'en auraient pas été conservés en quittant les fonctions, aurait été susceptible d'engendrer une perte indiciaire jusqu'à :

106 points pour un CG,
212 points pour un IG et
262 points pour un DISA,

Ce qui aurait pu être tout sauf négligeable avec la valeur du point d'indice majoré aujourd'hui de 4,686€ brut (soit des pertes mensuelles maximales pour les CG IG et DISA de respectivement 497€, 993€ et 1.223€).

A ces manques indiciaires, il aurait encore fallu ajouter la perte de revenus résultant du moindre niveau d'IRP comme divisionnaire : IRP de 1.833€ à partir du 5^{ème} échelon de CD contre une IRP de 2.093€ pour tout commissaire général (c'est-à-dire l'ancienne IRP des CG, celle des CG ayant été réhaussée de 164€ avec la création du GRAF).

La perte de revenus liés à l'IRP pour un CG ou un IG n'occupant plus d'emploi est donc de respectivement 164€ et 328€ au lieu potentiellement de 424€ et 588€.

C'est cet objectif d'une meilleure sécurisation voire de « parachute ventral » en cas de perte d'emploi de CG/IG/DISA qui a conduit à nommer en priorité les titulaires des emplois, notamment les sommitaux (DISA en tenant compte de l'aspect « temporaire » de ces positionnements, caractéristique renforcée à l'approche d'échéances électorales cruciales) et les plus « menacés » (en raison soit de la sensibilité de leur poste, soit de la disparition de leur emploi dans le cadre de la nouvelle cartographie) lors des premières CAP d'avancement au grade de commissaire général.

Le fait que les emplois sommitaux de la Police Nationale se soient vus prioritairement promus au grade sommital de notre corps n'est pas choquant. D'une part, il s'agit d'une mesure liée à la mise en place de la cartographie des emplois attendue pour la parfaite concordance des postes nomenclaturés et des postes budgétaires existants, et d'autre part, ces avancements n'excluent pas les opportunités de promouvoir également les commissaires divisionnaires occupant des poste à haute responsabilité.



Le 3^{ème} grade constitue avant tout une nouvelle perspective de carrière pour les commissaires divisionnaires de Police.

Le GRAF concrétise la valorisation du parcours de carrière pour les commissaires divisionnaires ayant exercé dans la durée des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité, sans devoir pour autant occuper ou même avoir vocation à occuper un emploi fonctionnel.

En effet, les détenteurs d'emploi ne sont pas les seuls concernés par la promotion au grade de commissaire général : pour mémoire, les conditions d'éligibilité pour un commissaire divisionnaire sont d'être au 5^{ème} échelon et soit d'avoir occupé un emploi pendant au moins 6 ans (1^{er} vivier), soit **de justifier de 8 ans minimum d'exercice de « fonctions de responsabilité »** (2^{ème} vivier, cf [Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des fonctions particulières](#))

Concernant la durée, il est à noter que cette condition de **8 années** d'exercice de fonctions importantes a été obtenue de haute lutte puisque le dispositif original prévu par l'administration était calqué sur celui des administrateurs civils qui prévoyait 10 ans au cours des 15 dernières années (limitation d'antériorité non appliquée au CCD).

Concernant la liste des fonctions de responsabilité, nous déplorons son aspect imparfait et lacunaire.

Il nous faut préciser que cette liste a été établie dans l'urgence afin de pouvoir tenir les délais pour obtenir le 1^{er} tableau d'avancement en 2016, et fut donc livrée précipitamment par notre administration (après rapide recueil des choix des directions) à la DGAFP qui l'a modifiée à la baisse avant la validation.

En dépit des amendements que nous avons obtenus au dernier moment pour que soient inscrits davantage de postes, cette liste n'est donc pas satisfaisante en ce qu'elle n'établit pas une large volumétrie de fonctions « éligibles », le choix des « élus » restant exclusivement celui de l'administration.

Elle doit être révisée prochainement et nous espérons échapper cette fois tant à la vision minimaliste de notre institution (qui refuse de trop élargir cette liste des fonctions « à haute responsabilité », au risque d'avoir trop peu d'effectifs simplement éligibles à l'avancement d'ici 2022) mais surtout à la conception parfois ubuesque de la DGAFP qui ne raisonne qu'en fonction de principes (voire simplement de terminologie) administratifs coupés de la réalité du fonctionnement de notre institution.

Certaines immixtions de la DGAFP dans l'établissement de la liste des fonctions importantes ont été kafkaïennes; c'est par exemple la raison du changement d'intitulé du Bureau des Commissaires, le service de gestion de notre corps dont le chef est contrôleur général, devenu aujourd'hui le département du management et de la gestion des commissaires de police (DMGCP). En effet, selon la DGAFP il était impossible qu'un chef de bureau figure dans la liste des postes à haute responsabilité, même si cela n'empêche en rien d'y inclure l'adjoint du chef de bureau puisque ce poste est en même temps celui d'un chef de division...

En 2016, nous avons été contraints d'accepter une volumétrie réduite de fonctions au titre du 2nd vivier en raison de retraits souvent incompréhensibles dans la liste de ces fonctions, opérés unilatéralement et au dernier moment par la DGAFP.

Nous ne sommes plus dans le contexte de l'urgence pour accepter l'interventionnisme de la Fonction Publique qui n'a aucune légitimité à influencer directement sur les promotions au grade sommital des membres du Corps de Conception et de Direction en faisant fi du travail des organisations syndicales, comme du dialogue social qui avait pourtant abouti en 2016 à une liste consensuelle équilibrée.

Le grade de commissaire général est un **grade de débouché**, particulièrement utile dans la situation d'engorgement que connaissait le corps dans sa configuration réduite à deux grades avec l'allongement de la durée d'activité des collègues qui occupent durablement leurs fonctions et donc leurs postes budgétaires.

Le GRAF permet depuis 2016 à un commissaire divisionnaire de passer du HEB3 (ou HEB Bis 3 pour les bénéficiaires de l'échelon spécial encore contingenté aujourd'hui) au HEC3, équivalent à l'indice sommital de contrôleur général ; en cas d'accession à l'échelon spécial de commissaire général, le GRAF permet même d'atteindre l'indice sommital d'inspecteur général culminant quant à lui au HED3.

Comme pour tout avancement au grade supérieur, la nomination n'est pas automatique mais bien soumise à l'avis de la CAP annuelle.

Ce passage au 3^{ème} grade de « commissaire général » permet donc un plus grand séquençage de la carrière avec une grille indiciaire plus favorable, comparable à celle des actuels emplois de Contrôleur Général avec l'IRP correspondante (IRP de base de 2 093 €, avec les majorations possibles en postes D et TD).

[\(Voir grilles page 31\)](#)

Si la 1^{ère} promotion de commissaires généraux concernait principalement les effectifs du 1^{er} vivier (dont la situation professionnelle et administrative était susceptible de régresser), la tendance s'inverse depuis avec une proportion désormais importante de collègues "simples commissaires divisionnaires" bénéficiant des avancements au grade à accès fonctionnel.

Nous avons durement négocié avec le DGPN pour parvenir à cette situation, refusant notamment pour la CAP au titre de 2018 ce que les directions centrales voulaient imposer, à savoir que des CG nommés trop récemment (depuis moins de 1 an), soient promus immédiatement au grade de commissaire général officiellement au titre du second vivier (donc comme s'ils n'étaient que CD), réduisant de fait les nominations GRAF des commissaires divisionnaires à une portion congrue.

Non seulement le titulaire d'un emploi non menacé n'a rien à gagner à un tel avancement hormis la satisfaction de son ego par l'accession rapide au grade sommital mais encore cette volonté de priorisation systématique des collègues détachés sur les emplois fonctionnels de CG aurait été interprétée comme le détournement d'une mesure censément génératrice de perspectives de carrière pour les CD anciens occupant des postes sensibles au bénéfice exclusif des plus hauts responsables de la police.

Compte tenu du volume final de 360 commissaires généraux, **ce dispositif servira nécessairement l'ensemble du corps** comme les derniers tableaux le montreront d'ici à 2022, la tendance devant mécaniquement s'inverser numériquement au profit de ceux de nos collègues promus au titre du 2^{ème} vivier.

Nous restons donc vigilants lors des CAP afin que nul ne soit oublié pour ne pas susciter, dès le déploiement du GRAF, une incompréhension sur l'intérêt pour tout le corps de cette évolution statutaire fondamentale pour les Commissaires Divisionnaires.

PARTIE 3

Avantages du GRAF pour les Commissaires



Le corollaire de la création du 3^{ème} grade est d'offrir davantage de perspectives d'avancement au second grade pour les commissaires de Police.

Ce nouveau dispositif a été conçu dans le cadre d'une réflexion globale et ne pouvait être totalement abouti sans son corollaire indispensable que constituait le **repyramidage du corps** afin de le cibler à 40% de commissaires de police, 40% de commissaires divisionnaires et 20% de commissaires généraux, tout en maintenant les 133 emplois.

En effet, avec la mise en place du 3^{ème} grade de commissaire général à hauteur de 20% des effectifs en 2022, la question d'un nouveau pyramidage du corps de conception et de direction s'est inéluctablement posée.

Fin 2015, le corps se composait de 7 % d'emplois fonctionnels, 43 % de commissaires divisionnaires (CD) et de 50% de commissaires.

En prélevant à terme 360 effectifs devenant GRAF, la volumétrie du grade de divisionnaire se serait réduite à 30% du corps. Il a donc fallu atténuer cet effet en offrant davantage de promotions au grade de divisionnaire aux commissaires de Police pour aboutir à une part équivalente de commissaires du 1^{er} et du 2^{ème} grade, 40% du CCD.

C'est l'objectif qui sera atteint à la fin de la montée en puissance du grade de commissaire général, soit en 2022, et qui est entériné dans le cadre des mesures du [protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la police nationale du 11 avril 2016](#).

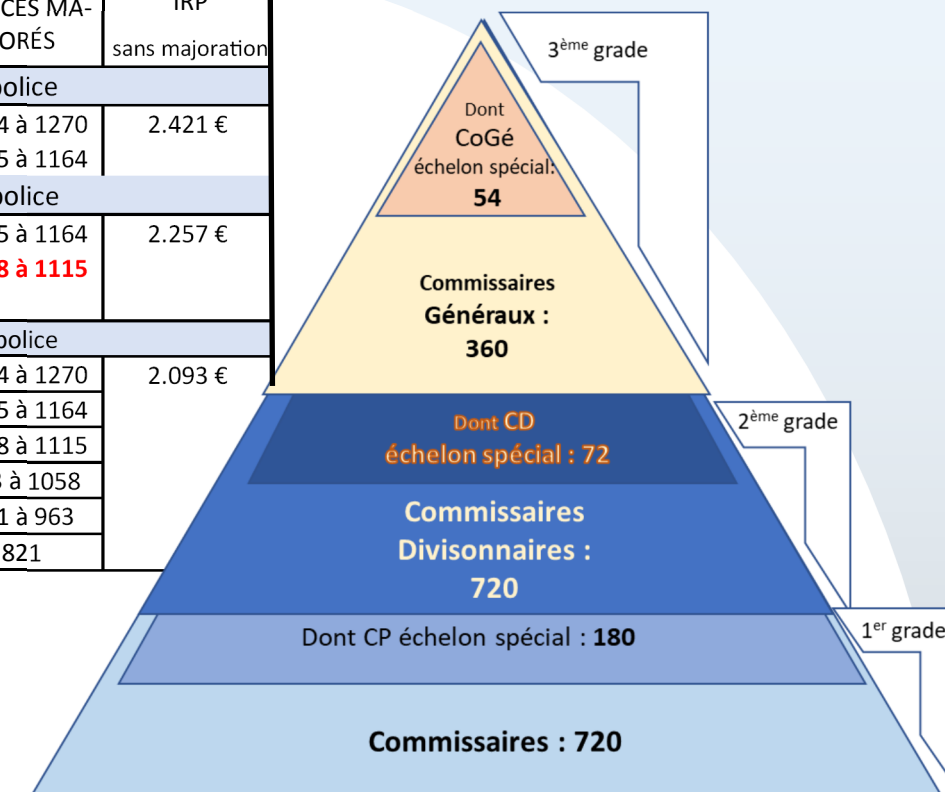
Ce repyramidage se traduit concrètement par l'abondement budgétaire sur sept années de 180 postes de commissaires divisionnaires (soit 27 postes supplémentaires par an pendant 6 ans puis 18 postes en 2022) en parallèle de la création des 360 postes de commissaires généraux.

Cela nous vaut de constater depuis 2016 une embellie certaine pour chaque tableau d'avancement de commissaire divisionnaire avec un total qui avoisine désormais 70 postes budgétaires (rang utile et rang complémentaire confondus).

Cette volumétrie - qui nous ramène depuis 2 ans à des niveaux que l'on n'avait plus connus depuis de nombreuses années - aurait été totalement inenvisageable sans cet exhaussement puisque les prévisions maximales antérieures s'orientaient vers à peine une quarantaine de postes.

Nous retrouvons ainsi un niveau d'avancement digne de l'implication hors norme démontrée quotidiennement par les commissaires de Police qui exercent leur rôle de chefs de service dans le contexte particulièrement complexe que chacun connaît.

GRADES ET ÉCHELONS	HORS ÉCHELLE et INDICES BRUTS	INDICES MA- JORÉS	IRP sans majoration
Inspecteur général de police			
2 ^{ème} échelon	HE D	1164 à 1270	2.421 €
1 ^{er} échelon	HE C	1115 à 1164	
Contrôleur général de police			
2 ^{ème} échelon	HE C	1115 à 1164	2.257 €
Nouvel échelon ?	HEB Bis	1058 à 1115	
1 ^{er} échelon	HE B		
Commissaire général de police			
Échelon spécial	HE D	1164 à 1270	2.093 €
5 ^{ème} échelon	HE C	1115 à 1164	
4 ^{ème} échelon	HE B bis	1058 à 1115	
3 ^{ème} échelon	HE B	963 à 1058	
2 ^{ème} échelon	HE A	881 à 963	
1 ^{er} échelon	1015	821	



GRADES ET ÉCHELONS	HORS ÉCHELLE et INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	IRP sans majoration
Commissaire divisionnaire de police			
Échelon spécial	HE B bis	1058 à 1115	1.833 €
8 ^{ème} échelon ?			
7 ^{ème} échelon	HE B	963 à 1058	1.575 €
6 ^{ème} échelon	HE A	881 à 963	
5 ^{ème} échelon	1015	821	
4 ^{ème} échelon	966	783	
3 ^{ème} échelon	901	734	
2 ^{ème} échelon	852	696	
1 ^{er} échelon	801	658	

GRADES ET ÉCHELONS	HORS ÉCHELLE et INDICES BRUTS	INDICES MAJORÉS	IRP sans majoration
Commissaire de police			
Échelon spécial	1015	821	1.364 €
9 ^{ème} échelon	966	783	
8 ^{ème} échelon	901	734	
7 ^{ème} échelon	852	696	
6 ^{ème} échelon	801	658	1.080 €
5 ^{ème} échelon	750	619	
4 ^{ème} échelon	701	582	
3 ^{ème} échelon	655	546	

Conditions d'éligibilité et autres précisions

Le décret N°2016-808 du 16 juin 2016 fixe les modalités d'avancement au grade de commissaire général, dit « à accès fonctionnel », en subordonnant la promotion des commissaires divisionnaires ayant atteint le 5^{ème} échelon :

- ◇ soit à l'occupation préalable, pendant six ans, en position de détachement, d'un ou plusieurs emplois supérieurs ou de direction à forte responsabilité (notamment CG IG DISA), ce que l'administration qualifie de « 1^{er} vivier »
- ◇ soit à l'exercice préalable, pendant huit ans, de fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité et définies par arrêté interministériel, c'est-à-dire le « 2^{ème} vivier ».

L'art. 14-1 ajouté au décret N° 2005-939 du 2 août 2005 portant statut particulier du corps de conception et de direction de la Police Nationale fixe ces conditions d'avancement.

Il précise en outre (art.14-1-I) les emplois concernés pour le 1^{er} vivier :

« 1° Emplois mentionnés à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ;
 « 2° Emplois fonctionnels des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics administratifs et des services administratifs placés sous l'autorité du secrétaire général du Conseil d'Etat et du secrétaire général de la Cour des comptes, dotés d'un indice terminal correspondant au moins à l'échelle lettre B ou emplois supérieurs au sein du secteur public de niveau comparable dont la liste est fixée par l'arrêté mentionné au 2° du I de l'article 11 bis du décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils.
 « Les services accomplis dans un échelon fonctionnel ou une classe fonctionnelle doté d'un indice au moins égal à l'échelle lettre B sont pris en compte pour le calcul des six années mentionnées au premier alinéa.
 « Les services accomplis auprès des organisations internationales intergouvernementales ou des administrations des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen sur des emplois de niveau équivalent sont également, sous réserve de l'agrément préalable du ministre chargé de la fonction publique, pris en compte pour le calcul des six années requises.

Au titre du 2^{ème} vivier, les précisions sont apportées par l'art.14-1-II:

-Les services accomplis dans les emplois sont pris en compte pour le calcul des huit années requises
 -Cette durée d'occupation est calculée « au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle le tableau d'avancement est établi ». Ces fonctions d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité doivent « avoir été exercées en position d'activité ou de détachement

Il est important de signaler que la DGPN élabore actuellement une **troisième voie d'accès** au grade de commissaire général (qui constituerait l'art.14-1-III), comme cela existe pour les administrateurs civils (et telle qu'elle a été élaborée récemment pour la création du grade à emploi fonctionnel des officiers), à savoir l'éligibilité de **commissaires divisionnaires ayant atteint le dernier échelon de leur grade lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle, et ce dans la limite de 5% du nombre de promotions annuelles** (soit au maximum 18 sur les 360 commissaires généraux).

Ce mode d'accès est imposé par l'homogénéisation des statuts de la fonction publique et permettrait de régulariser certaines situations (liées à des erreurs dans l'arrêté des fonctions importantes, telles les affectations en Cabinet par exemple) relatives à des commissaires divisionnaires au dernier échelon du grade.

dans le grade de commissaire divisionnaire, dans un grade d'avancement d'un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable à celui du corps de conception et de direction ou dans un emploi de même niveau au sein des personnes morales de droit public ».

La liste des fonctions est fixée par arrêté conjoint (intérieur, fonction publique, budget) : [Arrêté du 28 octobre 2016 fixant la liste des fonctions particulières](#)

L'art. 14-2 fixe les modalités de reclassement indiciaire :

- Les fonctionnaires promus au grade de commissaire général de police sont classés à l'échelon comportant l'indice de rémunération égal à celui dont ils bénéficiaient dans leur précédent grade. Ils conservent à cette occasion l'ancienneté acquise dans le précédent échelon dans la limite de la durée des services exigés pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade.

« Lorsque cette modalité de classement leur est plus favorable que celle prévue au premier alinéa, les intéressés sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans le dernier emploi mentionné au I de l'article 14-1, occupé pendant une période d'au moins un an au cours des trois années précédant la date d'établissement du tableau d'avancement de grade. Dans la limite de la durée des services exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de leur nouveau grade, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans cet emploi lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur promotion est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancien emploi. Lorsque les intéressés avaient atteint l'échelon le plus élevé de leur emploi, ils conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'un avancement à ce dernier échelon.

L'échelon spécial

Peuvent accéder à cet échelon spécial, les commissaires généraux de police justifiant au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont candidats à l'accès à cet échelon, d'au moins quatre ans d'ancienneté au 5^{ème} échelon de leur grade ou ayant occupé pendant au moins deux ans, au cours des cinq dernières années précédant la candidature à cet échelon, [un emploi mentionné à l'article 25 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984](#) et au [décret 79-63 du 23 janvier 1979](#), c'est-à-dire, tous les directeurs des services actifs.

La limite d'âge

Pour ce grade de commissaire général, la limite d'âge est fixée à l'identique de celle du grade de commissaire divisionnaire.

La création du GRAF a-t-elle conduit à un retour à la situation d'avant 2006, lorsque le grade de commissaire principal existait entre le 1^{er} grade et le grade de divisionnaire ?

Notre position sur ce sujet est des plus simples : le fait qu'un grade ait été créé au dessus de celui de commissaire divisionnaire n'enlève rien à ce dernier. Il s'agit d'une perspective nouvelle de carrière autre que l'accession à un emploi fonctionnel réservée à une minorité de collègues. Certains postes sensibles actuellement occupés par des commissaires divisionnaires chevronnés auront vocation à être occupés par des commissaires généraux; une nouvelle nomenclature des postes est actuellement en cours de finalisation au sein de chaque direction.

Pour autant, la comparaison avec l'ancien grade de principal n'a que peu de sens si ce n'est qu'aujourd'hui existent similairement 3 grades.

Pour s'en convaincre, il suffit de comparer les grilles indiciaires ci-dessous qui illustrent l'évolution pour les seconds grades entre le sommital de principal à l'indice 782 et le sommital de divisionnaire à l'indice 1119 :

