



UN PROTOCOLE D'ACCORD QUI DONNE DE L'ESPOIR ET DES PERSPECTIVES AUX COMMISSAIRES DE POLICE

Chers Collègues,

Ce mercredi 2 octobre 2022 au matin, le SICP a signé en compagnie de l'ensemble des organisations syndicales de tous les corps du périmètre police nationale, le « **PROTOCOLE POUR LA MODERNISATION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA POLICE NATIONALE 2022-2027** ».

Cet accord extrêmement important sur le plan catégoriel permet à tous les policiers d'obtenir des perspectives intéressantes à différents égards sur la période de mise en œuvre de la future LOPMI.

Nous vous joignons l'intégralité de ce document technique afin que chacun puisse, s'il le désire, en découvrir le contenu précis ([Protocole version définitive](#)).

De manière plus synthétique, nous tenions à vous résumer les mesures phares qui concernent le Corps de Conception et de Direction de la Police Nationale et qui vont permettre de concrétiser un certain nombre de revendications très anciennes que notre organisation a porté depuis sa création tout comme d'autres mesures plus prosaïques mais non moins importantes pour le niveau de vie quotidien des commissaires de police.

Afin d'être parfaitement transparents, nous vous rappelons que, dans un souci d'efficacité, les deux organisations représentatives du CCD avaient fait le choix de porter une liste de revendications communes et de négocier ensemble âprement auprès de notre administration et surtout auprès du cabinet MI, véritable décideur en la matière.

1 - Revalorisation de l'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP) :

Comme cela vous a été exprimé à plusieurs reprises, nous avons sollicité une revalorisation substantielle de l'IRP afin de redonner du sens à une indemnité figée depuis 2011. Nous avons envisagé une augmentation qui pouvait s'étaler de manière pluriannuelle mais souhaitons ardemment qu'un **signe fort** soit accordé au niveau de la **première année de revalorisation**.

C'est dans ce sens que nous avons signé ce protocole qui prévoit : « L'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) pour le CCD sera revalorisée de 25 % sur la période 2023-2027, avec une première étape de 10 % au 1^{er} juillet 2023, puis des étapes de 5% supplémentaires au 1^{er} janvier 2025, de 5% supplémentaires au 1^{er} janvier 2026 puis de 5% au 1^{er} juillet 2027, pour atteindre à cette date une revalorisation totale de 25%. »

Nous pouvons donc marquer notre satisfaction d'avoir réussi à arracher à notre administration **une augmentation significative d'un quart du niveau actuel de notre indemnitaire dans un contexte où il y a quelques mois seulement, nous nous heurtions à un refus catégorique des revalorisations de cette part substantielle de notre traitement.**

2 - Un meilleur accompagnement des obligations liées à la mobilité professionnelle :

A - Mise en place d'une expérimentation d'une indemnité logement :

Comme vous le savez certainement, notre organisation a toujours soulevé la problématique complexe des mesures d'accompagnement nécessaires pour limiter les contraintes liées à notre obligation de mobilité professionnelle. En effet, depuis notre création en 2006, nous n'avons eu de cesse de réclamer la mise en place d'un dispositif de prise en charge du coût du logement (par la généralisation d'un dispositif offrant le choix entre une concession de logement ou une indemnité de logement) qui serait, à notre sens, le seul moyen de faire vivre notre corps sur l'ensemble du territoire national.

Nous avons souvent expliqué que l'évolution sociétale de ces dernières décennies devait engendrer une prise en compte du mouvement des cellules familiales dans leur globalité et non pas du seul commissaire de police. Nous avons donc œuvré en ce sens dans le cadre de nos revendications et avons réussi à ouvrir une brèche sur ce sujet systématiquement ignoré ces dernières années par notre administration.

Certes, tout n'est pas réglé, mais cette indemnité de logement distincte du dispositif de concession de logement (qui perdure en étant amélioré) **est enfin créée et nous nous en félicitons.**

Ce dispositif n'est, pour le moment, qu'expérimental mais devra être mis en œuvre en 2022, dès rédaction et parution d'un texte spécifique, à hauteur de **100 postes** pour atteindre **200 postes en 2026.**

La teneur exacte de cet accord est rédigée de la manière suivante :

« Aujourd'hui, un certain nombre de postes de commissaires ne sont pas pourvus en raison d'une trop faible attractivité due à leur localisation, à la difficulté perçue de la mission ou encore à la cherté de la vie dans le territoire concerné.



Afin de renforcer l'attractivité de ces postes, une expérimentation sera menée sur la période 2022-2027 avec la création d'une indemnité logement spécifique. Cette indemnité, non cumulable avec le bénéfice d'une NAS, n'emportera aucune conséquence sur le reste du régime indemnitaire du fonctionnaire concerné et sera attribuée sans préjudice de la situation du bénéficiaire.

Le montant de cette indemnité sera fonction de la zone géographique :

- zone A (Paris, Côte d'Azur, etc.) : 1 828 € ;
- zone B1 (grandes agglomérations, outre-mer, une partie de la grande couronne parisienne...) : 1 485 € ;
- zone B2 : (villes-centres de certaines agglomérations) : 1 257 € ;
- zone C (reste du territoire) : 1 142 €.

Les postes ouvrant le droit à cette indemnité logement seront listés par voie d'arrêté sur la base de critères d'attractivité. L'expérimentation doit concerner en cible **200 postes** avec la montée en puissance suivante :

- 100 postes en 2022 ;
- 50 postes supplémentaires à compter du 1^{er} juillet 2024 ;
- 50 postes complémentaires à partir du 1^{er} juillet 2026.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif *sui generis* seront précisées dans le décret créant cette indemnité et les arrêtés déclinant la mesure.

B- Assouplir les règles d'affectation des concessions de logement (NAS) :

Depuis de nombreuses années, nous constatons que le volume de NAS dédié aux membres du CCD est sous-employé car certains collègues attributaires d'une NAS sur leur poste ne peuvent (ou ne veulent pas) en bénéficier souvent parce qu'ils sont propriétaires ou parce que les règles de mise en œuvre s'avèrent par trop compliquées.

Face à cette situation, nous avons demandé une modification des règles de répartition de ces NAS définies à ce jour par le ministère de l'Économie et des Finances pour passer la main à notre ministère et nous octroyer ainsi une capacité d'appréciation des attributaires plus en conformité avec les réels besoins de notre corps (cf. 3.4 du protocole).

C - Mise en place d'un dispositif de recherche d'emploi pour le conjoint :

A l'instar de ce dont bénéficient certains corps A + de notre ministère (corps préfectoral), nous avons obtenu la mise à disposition d'un **prestataire spécialisé en recherche d'emploi pour les conjoints** de commissaires de police qui le solliciteraient. Cette mesure peu onéreuse nous paraît très intéressante pour permettre l'épanouissement des conjoints amenés à opter pour une carrière en pointillé et exerçant dans le privé.

Nous sommes bien conscients qu'il ne s'agira nullement d'une solution miracle mais espérons qu'elle permettra d'apporter une aide intéressante pour ceux arrivant dans une zone géographique où ils n'ont pas de réseau spécifique pouvant les aider à trouver un emploi.

D - Extension de l'expérimentation d'une Indemnité Temporaire de Mobilité au bénéfice des commissaires de police :

L'indemnité temporaire de mobilité a été créée par un décret du 17 avril 2008 qui prévoit une prime (environ 8000 à 10 000 euros) versée en 3 fois (40 %, 20 % et 40 %), l'agent devant rester sur le poste pour une durée minimum (3 ans).

UN PROTOCOLE D'ACCORD QUI DONNE DE L'ESPOIR ET DES PERSPECTIVES AUX COMMISSAIRES DE POLICE

Il a été décidé de permettre l'attribution de cette ITM à un volume réduit (non encore connu) de commissaires de police et ce, sur des postes manquants notoirement d'attractivité (liste à définir).

Nous ne pensons pas que ce dispositif réglera, à lui seul, les problèmes d'attractivité mais il pourra sans doute **contribuer à limiter les conséquences négatives** sur le plan financier d'une mobilité familiale (ou individuelle) toujours contraignante et coûteuse.

3 - Amélioration de la valorisation du déroulement de carrière du CCD :

A - Banalisation de l'échelon spécial du premier grade et création d'un onzième échelon de commissaire de police :

Nous vous avons déjà annoncé cette mesure dans le cadre du compte-rendu du dernier CTRPN du 16 février 2022 auquel nous avons participé ([Accéder à notre compte-rendu](#)).

Cela constitue une avancée très importante pour tous ceux (notamment issus du recrutement interne) qui plafonnaient rapidement lors de leur reclassement dans la grille indiciaire du premier grade à l'issue de leur sortie d'école.

De meilleures perspectives de reclassement dans la grille indiciaire du grade de commissaire divisionnaire seront également offertes pour ceux qui devront patienter jusqu'à ces échelons avant d'accéder au grade supérieur.

B - Augmentation du volume d'emplois pour les fonctions sommitales :

Nous avons obtenu l'abondement **de 5 emplois d'Inspecteurs Généraux** (passant ainsi de 31 à 36) et **7 emplois de Contrôleurs Généraux** (91 à 98).

Cette augmentation a été sollicitée notamment pour valoriser nombre de fonctions importantes liées à des restructurations et qui ne pouvaient l'être faute d'emplois disponibles.

4 - Des mesures générales réparatrices et porteuses d'espoir :

A - La loi du 25 mai 2021 pour une sécurité globale préservant les libertés (art 31) a mis fin au plafonnement du cumul des revenus entre pension civile et activité professionnelle à condition d'exercer

dans le domaine de la sécurité. Malheureusement, eu égard à une rédaction mal maîtrisée faisant référence à la loi de 1957 sur les retraites des policiers actifs, les membres du CCD ont été considérés comme exclus du bénéfice de cette disposition.

Le protocole prévoit qu'une mesure de la future LOPMI **rendra les commissaires de police éligibles à ce cumul emploi-retraite. Ce n'est que justice !**

B - Une fois encore, nous avons demandé avec insistance **l'abandon de l'écrêtement de la Bonification Spéciale des Fonctionnaires de Police** qui n'est appliquée qu'aux seuls membres du CCD et qui constitue une mesure d'iniquité absolue entre les corps.

Cette disposition nous a été refusée sur la forme et non sur le fond car étant considérée comme susceptible d'être un « cavalier législatif ». Nous avons cependant obtenu qu'un engagement soit pris pour les futurs travaux relatifs à la prochaine loi sur les retraites avec la formulation suivante : « Les **règles d'écrêtement de la bonification du cinquième pour les commissaires de police seront revues à l'occasion de la prochaine réforme des retraites** ».

Bien que nous ne puissions nous satisfaire de ce simple engagement, nous ne devons pas oublier qu'il s'agit de la première fois que cette problématique régulièrement soulevée est reconnue par l'administration, nous permettant d'entrevoir, à moyen terme, une véritable solution salvatrice pour le corps.

5 - Mesures diverses :

Des évolutions indiciaires et indemnitaires concernant les fonctions sommitales ont été sollicitées lors de ces négociations à l'instar de ce que les « administrateurs d'État » sont en train d'obtenir. Un engagement a été pris pour que notre corps puisse potentiellement bénéficier « en lien avec les travaux engagés dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur » d'avancées similaires (cf. 2.6).

Le bénéfice de la prime OPJ pour les membres du Corps de Conception et de Direction exerçant de manière effective la qualité d'OPJ a été intégrée dans le protocole tout en sachant que cette mesure avait déjà été votée en CTRPN récemment ([compte rendu CTRPN 6 février 2022](#))

Diverses mesures sociales ont également été intégrées dans ce protocole que vous pouvez consulter (cf. 3.6 et 4 du protocole).

Ainsi, chers collègues, s'il ne s'agit nullement de nous gargariser du contenu de ce protocole, nous affichons **cependant clairement notre satisfaction** d'avoir obtenu d'arrache-pied un certain nombre de mesures notamment financières qui offrent de l'oxygène à un corps qui commençait à manquer cruellement de perspectives dans ce domaine.

Les mesures liées à **l'accompagnement de la mobilité constituent également un sujet de satisfaction majeur** pour notre organisation qui n'a eu de cesse de se battre sur cette thématique et qui constate, aujourd'hui, que tous ceux qui nous ont souvent pris pour des rêveurs voire des jusqu'au-boutistes, avaient tort. Nos valeurs ont toujours reposé sur notre pugnacité et force est de constater que la création notamment de l'indemnité de logement récompense notre persévérance et notre constance.

Pour autant, nous avons bien conscience que beaucoup de travail reste encore à développer pour arriver à la mise en œuvre concrète de certaines de ces mesures et qu'elles ne constituent qu'une première étape.

Comptez sur nous pour veiller à ce que les engagements pris soient tenus.

Bien à vous toutes et tous



Olivier BOISTEAUX,
Jean-Paul MEGRET
Matthieu VALET
Tristan COUDERT

Président du SICP
Secrétaire National
Secrétaire National Adjoint
Secrétaire National Adjoint

