

# LOP MI 22

## DE GRANDES AVANCÉES

ALTERNATIVE Police CFDT est intervenu au plus haut niveau du ministère pour défendre les intérêts des policiers et notamment dans le cadre de la fusion GPX/BIER.

ALTERNATIVE Police CFDT a porté une grille indiciaire ambitieuse pour tous les grades avec de nouveaux échelons repris en grande partie par l'administration.

ALTERNATIVE Police CFDT a également revendiqué des propositions annexes pour le service général et les OPJ.

Quant aux nuiteux, dans le cadre d'une intersyndicale antérieure à la LOPMI, ALTERNATIVE Police CFDT a obtenu la revalorisation de l'ITN.

# FUSION DES GRADES BRIGADIER/GPX Nouvelle grille indiciaire

	PF	OJET G	RILLE G	PX	Grille	actuell	e GPX	Grille	actuell	e BIER
ÉCHELON	DURÉE DE L'ÉCHELON	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ	GAIN INDICIAIRE/ ÉCHELON	DURÉE DE L'ÉCHELON	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ	DURÉE DE L'ÉCHELON	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ
13 <sup>e</sup>	-	24	527					l		
12 <sup>e</sup>	2.5 ans	21.5	506	29	-	27	477			
11e	2.5 ans	19	488	34	3.5 ans	23.5	454			
10 <sup>e</sup>	2.5 ans	16.5	470	35	3 ans	20.5	435			
9e	2.5 ans	14	453	31	3 ans	17.5	422			
8e	2.5 ans	11.5	434	23	3 ans	14.5	411			
<b>7</b> e	2 ans	9.5	419	18	2.5 ans	12	401		16.5	503
6e	2 ans	7.5	405	14	2.5 ans	9.5	391	3 ans	13.5	484
5 <sup>e</sup>	2 ans	5.5	389	10	2.5 ans	7	379	3 ans	10.5	464
<b>4</b> <sup>e</sup>	2 ans	3.5	382	18	2 ans	5	364	3 ans	7.5	447
3 <sup>e</sup>	1.5 ans	2	366	13	2 ans	3	353	3 ans	4.5	430
<b>2</b> <sup>e</sup>	1 an	1	357	9	2 ans	1	348	2.5 ans	2	415
1 <sup>er</sup>	1 an	-	351	8	1 an	-	343	2 ans		401
Stagiaire	1 an	-	345	2	1 an	-	343			
Élève	1 an	-	343	0	1 an	-	343			



# LOP MI 22



#### MESURES POUR LES GARDIENS DE LA PAIX

La fusion des deux grades permet un déroulement de carrière sur 24 ans.

La revalorisation de la grille des Gardiens de la Paix :

- 2 points d'indice pour le 1er et 2<sup>ème</sup> échelons
- 8 à 18 points d'indice entre le 2ème et le 7ème échelons
- 23 à 35 points d'indice entre le 8ème et le 12ème échelons

- Création d'un 13<sup>ème</sup> échelon à l'indice 527
- Mise en extinction du vivier des Gardiens de la Paix promouvables au grade de brigadier par un reclassement dans la nouvelle grille fusionnée des GPX et des Brigadiers.

Alternative Police CFDT déplore que la situation des Qbistes en attente de promotion se solde par une absence de reconnaissance de leur travail.

#### MESURES POUR LES GPX OPJ

- Promotion au 6<sup>ème</sup> échelon pour les GPX OPJ affectés sur un poste cartographié après trois années de service continu sur un poste OPJ.
- Accès au grade de brigadier-chef possible dès 7 ans pour la filière OPJ, en 9 ans via l'examen professionnel et au choix après 18 ans.

#### **MESURE POUR LES GPX SUEP**

 Accès au grade de brigadier-chef possible dès 6 ans d'ancienneté.

## **POUR TOUS LES GPX CONCERNÉS PAR CES MESURES**

- Le reclassement dans la nouvelle grille sera effectué à l'indice = ou >.
- Les anciennetés conservées réduites à proportion de la réduction de la durée de l'échelon.
- Les policiers issus d'un même échelon sont reclassés dans le même indice.
- Les policiers issus de l'échelon supérieur bénéficient d'une majoration d'ancienneté leur assurant un reclassement plus favorable.





# PROTOCOLE LOF 2022-2027 MI 2

# MESURES TRANSITOIRES POUR LES BRIGADIERS

#### RECLASSEMENT DES BIERS DANS LE GRADE DE BIER/CHEF

ECHELONS	DURÉE (en année)	INDICE MAJORÉ DE RECLASSEMENT
12 <sup>e</sup>	-	560
11e	3	543
10 <sup>e</sup>	2.5	523
9e	2.5	513
8e	2.5	503
7°	2.5	484
6° EQUIVALENT 1° BC ACTUEL	2	473
5° PROVISOIRE	1	465
4 <sup>e</sup> PROVISOIRE	1	448
3° PROVISOIRE	1	431
2° PROVISOIRE	1	416
1º PROVISOIRE	1	405

Les brigadiers sont reclassés dans le grade de Brigadier-Chef dans une grille provisoire qui comprendra cinq échelons d'une durée d'1 an chacun.

Les brigadiers reclassés dans le grade de brigadier-chef au 1er juillet 2023 ne pourront pas prétendre à l'avancement major pendant 5 années. Le reclassement entraîne des responsabilités supérieures ils devront suivre obligatoirement une formation.

La mesure d'avancement semiautomatique au grade de brigadier pour les gardiens de la paix cumulant 25 ans d'ancienneté ne sera pas reconduite en 2023.

La part des Brigadiers issus des SUEP parmi les avancements au grade de B/C sera portée à 1/5<sup>ème</sup>.



secretariat@alternativepn.fr - www.alternativepn.fr







INDICE

MAJORÉ

560

543

523

513

503

484

473

### **MESURES POUR LES BIERS/CHEF**

**ECHELONS** 

**7**e

5e

**4**e

**3**e

**2**e

GRILLE ACTUELLE BIER/CHEF						
ECHELONS	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ			
<b>7</b> e						
6°		13.5	539			
5 <sup>e</sup>	3	10.5	523			
4 <sup>e</sup>	3	7.5	513			
3 <sup>e</sup>	3	4.5	503			
<b>2</b> <sup>e</sup>	2.5	2	484			
1 <sup>e</sup>	2		473			

	-
•	Création d'un 7 <sup>ème</sup> échelon sommital du grade de Brigadier-Chef à l'indice 560

• Taux d'encadrement Brigadier-Chef porté à 35%

PROJET DE GRILLE BIER/CHEF

DURÉE

3

2.5

2.5

2.5

2.5

DURÉE

CUMULÉE

15

12

9.5

4.5

2

• Revalorisation du 6<sup>ème</sup> échelon

### Au sujet du reclassement des BIERS dans la grille B/C :

Alternative Police CFDT regrette que durant cinq années les BIERS reclassés B/C auront une grille indiciaire provisoire avant d'intégrer la grille officielle des B/C.

L'administration, est-elle en train de créer des B/C de lère classe et de 2<sup>nd</sup> classe ?

Occuperont-ils les mêmes emplois et les mêmes fonctions que les B/C en fonction actuellement ? Pour Alternative Police CFDT : à responsabilité égale , salaire égal !





# LOP MI 22

#### MESURES POUR LES MAJORS ET RULP

GRILLE ACTUELLE MAJOR					
ECHELONS	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ		
6°	MEEX		590		
5 <sup>e</sup>			574		
4 <sup>e</sup>	2.5	6.5	562		
3 <sup>e</sup>	2	4	544		
2 <sup>e</sup>	2	2	530		
1 <sup>e</sup>	2		510		

•	L'échelon	exceptionnel	de Major
	devient un	6ème échelon	banalisé du
	grade de M	lajor <mark>revalori</mark> s	sé à l'indice
	610.		

GRILLE ACTUELLE RULP						
ECHELONS	DURÉE INDICE CUMULÉE MAJORÉ					
4 <sup>e</sup>						
3 <sup>e</sup>		4	645			
2 <sup>e</sup>	2	2	635			
1 <sup>e</sup>	2		615			

 Revalorisation de la grille indiciaire des RULP au 3<sup>ème</sup> échelon et complétée d'un 4<sup>ème</sup> échelon pour atteindre l'indice majoré 685

PROJET DE GRILLE MAJOR						
ECHELONS	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ			
6°		11	610			
5 <sup>e</sup>	2.5	8.5	574			
4 <sup>e</sup>	2.5	6	562			
3 <sup>e</sup>	2	4	544			
2 <sup>e</sup>	2	2	530			
1e	2		510			

 Taux d'encadrement Major porté à 17%

PROJET DE GRILLE RULP						
ECHELONS	DURÉE	DURÉE CUMULÉE	INDICE MAJORÉ			
4 <sup>e</sup>		6	685			
3 <sup>e</sup>	2	4	655			
2 <sup>e</sup>	2	2	635			
1 <sup>e</sup>	2		615			





# PROTOCOLE LOP 2022-2027 M

## MESURES INDEMNITAIRES COMPLÉMENTAIRES

#### **POUR LES OPJ**

Revalorisation du montant annuel de la prime OPJ à compter du 1er janvier 2023 de 1 296 € à 1 500 €.

Pour ALTERNATIVE Police CFDT, cette mesure demeure largement insuffisante pour redynamiser la filière investigation et éviter l'hémorragie des départs.

Extension progressive la cartographie des postes d'OPJ pour les agents du CEA afin d'atteindre la cible de 26 000 postes en 2027, soit + de 4000 postes par rapport à la cartographie cible prévue en 2023.

#### **POUR LES CRS**

#### **REVALORISATION DE L'IJAT:**

- Versement de l'IJAT sur le bulletin de paie à compter de juin 2022.
- Lissage des paiements lors de la période transitoire pour limiter l'effet de décalage entre le déplacement générant l'IJAT et la paie de celle-ci.
- Exonération d'impôt sur l'IJAT acquise et inscrite dans le code général des impôts.
- Revalorisation de l'IJAT de 1€ net six mois après la bascule de l'IJAT sur les bulletins de paie 1er janvier 2023.
- Revalorisation de l'IJAT de 2€ net. l'une au 1er juillet 2025 et la seconde au plus tard 1er juillet 2027.
- Montant net de l'IJAT garanti en cas de hausse des cotisations affectant cette indemnité.

#### POUR LES POLICIERS ADJOINTS

Revalorisation de l'indemnité d'exercice des fonctions de l'ensemble des Policiers Adjoints:

- 15€ bruts à compter du 1er juillet 2023
- 30€ bruts à compter du 01/01/25 (soit 15€ supplémentaires)

Pour ALTERNATIVE Police CFDT, cette indemnitaire revalorisation de nos collègues Policiers Adjoints. correspond pas à leur engagement auprès des Policiers.





# PROTOCOLE LOP 2022-2027 M

## MESURES INDEMNITAIRES COMPLÉMENTAIRES (suite)

#### **POUR LES POLICIERS TRAVAILLANT LA NUIT**

Objectif du triplement de l'Indemnité de Travail de Nuit (ITN) sur 5 ans (2023-2027)

- 1<sup>ère</sup> revalorisation : 1<sup>er</sup> juillet 2023
- 2ème revalorisation: 1er juillet 2025
- 3<sup>ème</sup> revalorisation à l'horizon 2027

### **POUR LES MISSIONS DE VOIE PUBLIQUE**

- Création d'une indemnité de 100€ par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour certaines missions de voie publique.
- Le choix des unités concernées n'est pas encore arrêté, une concertation est à venir avec les syndicats au second semestre 2022.

Pour ALTERNATIVE Police CFDT, tous les services de voie publique sont concernés, certaines unités ne doivent pas être ciblées au détriment des autres.

## REVALORISATION DE LA PRIME DE FIDÉLISATION IDF

Revalorisation de la Prime de fidélisation IDF : Création de 3 années de bénéfice supplémentaires assorties chacune d'une augmentation de 300€, à compter du :

- 1er iuillet 2023
- 1er iuillet 2025
- 1er juillet 2027

## **MUTATIONS**

- Limitation à 10% du nombre de départs en mutation d'un même service à compter de 2023.
- Affectation suite à mutation sur le département d'arrivée et non plus sur le choix d'un commissariat (réforme des DDPN). L'affectation sera ensuite localement décidée.

ALTERNATIVE Police CFDT dénonce cette réforme qui conduit à une politique de bouche trou à l'heure où le management RH doit laisser place à une part plus humaine dans la gestion des effectifs.



# MESURES ANNEXES OBTENUES (notamment dans la réforme horaire à venir)

#### LOGEMENT

- Augmentation du nombre de réservation de logements auprès des bailleurs sociaux.
- Objectif de croissance de 1000 logements sur la durée de la LOPMI.
- Création d'une offre de colocation afin d'améliorer l'accueil des jeunes policiers.
- Renforcer la politique de prêt à taux zéro ministériel pour l'achat d'une première résidence.

## **RÉSIDENCE**

- Le prêt à taux zéro bénéficiera en 2027 à l'ensemble des agents remplissant les conditions de ressources, quel que soit leur département d'affectation.
- Mettre en place un nouveau dispositif partenarial d'accès prioritaire au logement social, en lien avec les collectivités locales.

#### **GARDE D'ENFANTS**

- Réservation de 225 places de crèche supplémentaires d'ici à fin 2027.
- Généralisation à la France entière de l'offre de garde dédiée aux agents travaillant en horaires atypiques.

#### **RESTAURATION**

- Augmentation des subventions ministérielles à la restauration administrative.
- Développement d'une offre de restauration plus accessible pour les fonctionnaires en horaire atypique.
- Création/Rénovation de l'équipement d'espaces sociaux de restauration.





# PROTOCOLE LOP 2022-2027 MI 22

## **MESURES ANNEXES OBTENUES suite** (notamment dans la réforme horaire à venir) **SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE**

- Recrutement supplémentaire de 20 psychologues Cliniciens
- Développement d'une politique RH en organisant des actions de cohésion et de prévention (séminaires de service, action de prévention et de bien-être, sportifs. équipements rencontres entre familles, etc.)

ALTERNATIVE Police CFDT salue l'engagement du ministre par une concertation constructive qui se conclue par un protocole globalement satisfaisant.

ALTERNATIVE Police CFDT relève qu'un grand nombre revendications transmises au ministre de l'intérieur, au DGPN et au DRCPN ont été prises en compte.

ALTERNATIVE Police CFDT constate que l'action collective, chacun avec sa méthode, a permis de faire aboutir un grand nombre de demandes dont celles des collègues Brigadiers pour leur reclassement en tant que Brigadier-chef.

### **ALTERNATIVE Police CFDT** met en garde!

Ces mesures ne sont pas obtenues sans contrepartie... L'administration attend maintenant de discuter avec les syndicats sur les questions du temps de travail mais également sur réforme des retraites aui s'annonce.

### ALTERNATIVE Police CFDT prévient!

ne saurait être question remettre en cause les acquis du régime dérogatoire de retraites des policiers obtenus en 1948 contrepartie de l'abandon du droit de grève !!!





### **ALTERNATIVE Police**

47-49 Avenue Simon BOLIVAR 75019 PARIS 01.80.49.66.87

<u>secretariat@alternativepn.fr</u> – <u>www.alternativepn.fr</u>



Réf.: APN/BN/DJ/2022-005

Paris, le 17 janvier 2022

Monsieur Gérald DARMANIN
Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau
75800 Paris Cedex 08

**Objet**: Votre courrier relatif à la LOPMI

Monsieur le Ministre,

Par courrier en date du 11 janvier 2022 adressé aux organisations syndicales, vous précisez certaines mesures catégorielles dans la continuité des annonces du Président de la République le 10 janvier à Nice.

Tout d'abord, permettez-moi, au nom de mon organisation syndicale, de vous réaffirmer toute notre reconnaissance des efforts et du volontarisme du Président de la République, du gouvernement et de vous-même à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour garantir et assurer la sécurité optimale que nous devons à nos concitoyens et améliorer les conditions de travail des policiers.

Vous le savez, si j'ai fait preuve de la plus grande circonspection quant à la clôture du Beauvau de la Sécurité, je n'ai jamais pour autant remis en cause votre action et j'ai toujours souligné publiquement, notamment dans les médias, votre engagement à soutenir les policiers notamment dans les moments les plus difficiles.

De même, les annonces récentes du Président de la République sont sans précédent au ministère de l'Intérieur depuis plus de 15 ans. 15 milliards d'euros sur 5 ans, en complément du budget déjà augmenté initialement de 10 milliards, sont un geste particulièrement fort et inconstatable qui doit permettre à notre institution de se réformer en profondeur telle que mon organisation syndicale l'a toujours souhaité.

Cependant, cette réforme, qui passe également par des mesures catégorielles, doit être largement concertée et surtout explicitée auprès des agents, raison pour laquelle je vous sollicite afin que mon organisation syndicale soit pleinement associée aux discussions à venir.

Je vous adresse d'ores et déjà, comme vous le sollicité dans votre courrier, quelques interrogations et inquiétudes qui remontent du terrain.

S'agissant de la réforme structurelle et organisationnelle de la Police Nationale, Alternative Police est attaché à la notion de filières métiers, à la mise en œuvre des Directions Départementales de la Police Nationale (DDPN et DTPN), mais aussi à la réorganisation du temps de travail par un nouveau cycle horaire qu'est le 12h08 tel que nous avons pu antérieurement les proposer déjà auprès de vous, du directeur général de la police nationale, du directeur des ressources et des compétences de la police nationale, mais également auprès des parlementaires ou encore à l'occasion de certaines réunions en amont du Beauvau de la Sécurité et de la rédaction du livre blanc de la sécurité.

Cette réforme est nécessaire et vitale pour s'adapter à l'évolution de notre société, et faire de la police nationale, entre autres, une institution en phase avec son temps, beaucoup plus optimale dans son fonctionnement, dans son opérationnalité et la rendre plus efficace dans son organisation interne. Or, la réforme de substitution, que nous approuvons, nécessite certaines adaptations à vos propositions pour qu'elle réussisse vraiment.

Le principe n'est pas de dire que les postes administratifs doivent revenir au personnel administratif et que le personnel actif n'y aurait plus sa place. Ce serait à mon sens, une erreur d'appréciation et de perception de la situation. Initialement lancée par la Loi d'Orientation et de Programmation de la Sécurité de Charles Pasqua en 1995, la réforme visait à permettre aux personnels administratifs de rependre des missions relevant de leur périmètre sans pour autant remettre en cause la présence de certains personnels actifs.

Il me semble impératif de conserver cette philosophie qui consiste à maintenir, à minima, la présence de personnels actifs afin de garantir le lien entre la réalité du terrain, la capacité opérationnelle, la gestion administrative des personnels et les décisions prospectives pour éviter de se retrouver avec un décalage et une déconnexion par rapport aux difficultés et aux besoins rencontrés par les effectifs sur le terrain en temps réel.

De la même manière, la politique de substitution ne doit pas interdire aux personnels actifs de pouvoir réaliser une « seconde carrière » dans un service administratif eu égard à leur situation physique ou psychologique, mais également par rapport à leur âge quand, pendant des décennies, ils ont effectué des missions permanentes de voie publique (situation des policiers seniors)

Je ne doute pas, monsieur le Ministre, que votre administration aura à cœur de trouver le juste équilibre pour ne pas perdre l'expérience et les compétences acquises par les policiers actifs dans des missions administratives stratégiques qui serait un gâchis et une grande perte en efficacité pour notre institution.

<u>S'agissant des mesures catégorielles que vous avez annoncées</u>, elles génèrent des interrogations, voire des inquiétudes pour certaines d'entre elles.

Ainsi, l'augmentation de la prime OPJ, à hauteur de 1500 euros par an contre 1296 euros, n'est pas perçue par les Officiers de police judiciaire comme une juste reconnaissance de leur investissement puisque cela représente 17€ en plus par mois. Cela s'ajoute certes à la revalorisation de 20% au 1<sup>er</sup> janvier 2021, mais elle demeure plus contre-productive

qu'attractive pour la filière investigation, noyée sous la charge procédurale toujours de plus en plus lourde.

Je crains, monsieur le Ministre, que cette annonce ne génère pas l'attractivité tant attendue, mais, au contraire, qu'elle génère encore plus de départs. C'est pourquoi, mon organisation syndicale pense que le doublement de la prime annuelle OPJ, c'est-à-dire ajouter les 1500 euros à la prime actuelle soit environ 3000 euros par an (250€/mois contre 125€), permettrait de retrouver rapidement une appétence pour ce métier.

La prime de 100€ pour les unités de Police Secours, quant à elle, provoque une grande frustration et une colère importante chez nos collègues qui travaillent en unité de voie publique sans distinction de service.

En effet, les policiers affectés en BAC, GSP, BST, pour ne citer qu'elles, ne comprennent pas qu'elles ne soient pas concernées par cette prime alors que quotidiennement elles assurent des missions de Police Secours.

Comme vous le savez, les brigades de roulement, qui composent la police secours, sont de manière constante en manque d'effectifs et dans l'incapacité d'assurer toutes les missions qui leur sont dévolues. Très souvent, les brigades de roulement ne peuvent équiper qu'un seul véhicule par vacation. Quand elles sont envoyées sur une mission les autres doivent attendre. Ce sont donc les unités dites de renfort, telles que les BAC, GSP, BST et autres, qui pallient le problème et effectuent ces missions. Pour cette raison, cette mesure devrait être étendue à l'ensemble des unités de voie publique de la sécurité publique.

Enfin, la mesure concernant la possibilité de « travailler plus pour gagner plus » avec, par exemple, deux heures de plus en contrepartie d'une surrémunération engendre de vives réactions négatives. Nos collègues s'étonnent et s'inquiètent de cette possibilité alors que la durée de leur vacation sera prochainement portée à 12h08 et que le temps de repos entre deux vacations de 11h, tel qu'il a été édicté par l'Europe, ne sera pas respecté.

Des interrogations se font également jour sur le fait qu'en 2010 nos collègues ont eu une réduction de leur temps de travail et, de fait, la perte de cinq jours de RTT. Une étude sur la faisabilité d'une contrepartie sous forme de RTT rémunérées ou revalorisées ainsi que la possibilité de les récupérer serait peut-être une autre solution.

Enfin, la mesure relative à la fusion des grades de Gardien de la Paix et de Brigadier a été perçue comme un nivellement vers le bas du grade de brigadier alors que des milliers de policiers, qui ont passé l'examen, sont en attente de leur promotion.

En outre, la gestion des déroulements de carrière, telle qu'elle est prévue par la mise en œuvre des lignes directrices de gestion issue de la Loi sur la transformation de la fonction publique de 2019, pose actuellement d'énormes difficultés. Les avancements qui devaient être effectués en octobre 2021 pour une prise de grade au 1<sup>er</sup> janvier 2022 n'a toujours pas eu lieu alors qu'il nous est déjà annoncé qu'il en sera de même pour les avancements au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en raison des élections professionnelles dans la police nationale en décembre 2022.

De plus, cette fusion de grades pose beaucoup de questionnements sur l'utilité de maintenir des examens pour le passage au grade de brigadier, brigadier-chef et major alors que cela n'existe pas pour le corps de commandement et celui de conception et de direction.

Les policiers du corps d'encadrement et d'application ont le sentiment qu'ils sont perpétuellement dans l'obligation de justifier de leur capacité et de leurs compétences professionnelles pour passer au grade supérieur.

Aussi, la reconnaissance de l'investissement des policiers, qui ont passé l'examen brigadier puis brigadier-chef, pourrait se traduire par un accès au grade de major de police sans examen sur la base du fort potentiel professionnel (expérience, compétence, investissement, etc.)

De la même manière, il serait opportun t'intégrer l'échelon exceptionnel au grade de major dans la grille indiciaire des majors de police pour supprimer toute nomenclature. Parallèlement, afin de rétablir l'équité entre les corps de la police nationale, serait créé un nouveau grade sommital soumis à nomenclature comme cela avait été envisagé par la transformation du grade de lieutenant de police.

Ce nouveau grade de « lieutenant de Police ou major principal », remplacerait les actuels majors de police à l'échelon exceptionnel (MEEX) et les responsables d'unité locale de police (RULP) et s'appuierait sur la grille indiciaire des actuels RULP, dont les échelons seraient revalorisés.

Complémentairement, la suppression des MEEX et des RULP, par la création d'un seul grade sommital nomenclaturé, permettrait de clarifier et de simplifier la chaine hiérarchique.

Avec cette mesure de suppression de l'examen de major de police, de nouvelles et réelles perspectives d'évolution de carrière seraient offertes pour tous les agents du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.

Telles sont les remarques et propositions que je souhaitais porter à votre connaissance et je vous remercie, monsieur le Ministre, de l'attention que vous y porterez.

Je vous prie de croire, monsieur le Ministre, en l'expression de ma très haute considération.

Le Secrétaire Général

**Denis JACOB** 



Égalité Fraternité

Le Préfet, Directeur du Cabinet Monsieur Denis JACOB Secrétaire général Alternative Police CFDT secretariat@alternativepn.fr

Paris, le 1 4 FEV. 2022

Réf.: 22-003152-D/ BDC-SCCI / LHS V/Réf: APN/BN/DJ/2022-10

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez appelé l'attention de Monsieur Gérald DARMANIN, ministre de l'Intérieur, sur la mesure relative à la fusion des grades de gardien de la paix et de brigadier, dans le cadre de la future Loi d'Orientation et de Programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI). A cet effet, vous avez joint à votre courrier une proposition de grille indiciaire.

Le ministre m'a demandé d'adresser votre correspondance à Monsieur le directeur général de la police nationale, aux fins d'un examen approprié de votre requête.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pierre de BOUSQUET

Place Beauvau 75800 PARIS Cedex 08

Standard: 01 49 27 49 27 – 01 40 07 60 60 Adresse internet: <u>www.interieur.gouv.fr</u>





#### Le Ministre

Paris, le 1 1 JAN, 2022

Monsieur le Secrétaire général,

Je tenais tout d'abord à vous remercier sincèrement pour la qualité de nos échanges quant aux transformations en cours au sein de la police nationale. Celles-ci sont nombreuses, et concernent chaque corps de la police nationale à des degrés différents ; je pense notamment à la réforme de la police nationale avec la création des directions départementales de la police nationale, ou encore à la refonte des cycles horaires et des règles de mutation.

Lundi dernier, le Président de la République a annoncé à Nice que la future grande loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur (LOPMI), qui fait suite au *Beauvau de la sécurité*, sera présentée en Conseil des ministres en mars prochain.

Après 10 milliards d'euros d'augmentation du budget du ministère de l'Intérieur sur le quinquennat 2017-2022, cette LOPMI portera un nouveau renforcement des moyens inédit dans l'histoire du ministère de l'Intérieur, puisque l'engagement pris est d'un milliard d'euros supplémentaire chaque année pendant 5 ans.

Cela représentera un effort pour la Nation de 15 milliards d'euros sur le prochain quinquennat.

D'ici la présentation du projet de LOPMI en Conseil des ministres, le Président de la République m'a demandé de poursuivre les discussions avec les représentants des agents du ministère de l'Intérieur sur son contenu.

Les dispositions porteront sur les transformations profondes attendues par les agents de la police nationale et par les Français, en premier lieu le doublement de la présence des policiers et des gendarmes sur la voie publique d'ici 2030. Pour y parvenir, nous devrons intensifier la substitution des personnels actifs par des personnels administratifs ou encore la suppression tant attendue par vos collègues des tâches périphériques. J'ai également proposé de discuter de l'opportunité d'une légère augmentation du temps de travail, de l'ordre de deux heures par exemple, en contrepartie d'une sur-rémunération.

Par ailleurs, le Gouvernement souhaite que la LOPMI reconnaisse les mérites de certaines catégories d'agents exposés. Je tenais donc à vous détailler le contenu de certaines mesures envisagées pour les personnels de la police nationale, au-delà même du corps que vous représentez.

S'agissant tout d'abord des gardiens de la paix, le Président de la République a annoncé sa volonté que puissent être revalorisées les unités de « police secours » et les policiers travaillant la nuit. Aussi, dans le cadre de la future LOPMI, je propose la création d'une indemnité spécifique pour les personnels des unités de police secours, de 100 euros par mois, et le triplement de l'indemnité de travail de nuit (ITN) créée fin 2020.

Je vous confirme par ailleurs être prêt à conclure les discussions engagées concernant la réforme statutaire portant fusion des grades de gardien de la paix et de brigadier pour une mise en œuvre le 1er janvier 2023.

D'autre part, je sais les inquiétudes soulevées dans les rangs des CRS par la bascule du versement de l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT) sur le bulletin de paie. Si cette réforme ne saurait être remise en cause, la LOPMI pourrait garantir le montant net de l'IJAT, pour que son montant brut soit revalorisé automatiquement en cas de hausse des cotisations. Je suis également prêt à discuter d'une évolution du niveau de l'IJAT sur les 5 années à venir.

Vous connaissez également notre engagement fort pour mettre un terme à la crise de l'investigation. Au-delà des décisions courageuses déjà prises, comme la formation OPJ des élèves gardiens de la paix à compter de septembre 2022 et la possibilité de passer l'examen à l'issue de leur scolarité, je m'engage à porter à 1500 euros par an le montant de la prime qui avait déjà été revalorisée de 20% à compter du 1er janvier 2021. Par ailleurs, son bénéfice sera ouvert aux officiers et commissaires exerçant la qualité d'OPJ.

S'agissant des officiers et des commissaires, notre demande d'un engagement plus important sur le terrain ira de pair avec une revalorisation de l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) de 5% la première année. Cette mesure viendra en complément du dispositif annoncé dans le cadre du Beauvau de la sécurité pour le logement : fluidification de la gestion des prises en charge pour nécessité absolue de service (NAS) et expérimentation d'une indemnité de logement.

Par ailleurs, au-delà des personnels actifs, notre stratégie de transformation repose largement sur la mobilisation des personnels administratifs et techniques, notamment à travers les nouvelles fonctions de « greffiers de police ». Ces personnels ont payé un très lourd tribut lors des dernières attaques terroristes, et la Nation leur doit reconnaissance. Plus que jamais, ils font partie intégrante de la grande famille de la police nationale. Nous allons donc instaurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, une indemnité de sujétion spéciale (ISS) dont le montant de base et l'évolution restent à discuter ensemble.

Concernant enfin les personnels scientifiques, la LOPMI devra concrétiser le chantier statutaire annoncé dans le cadre du *Beauvau de la sécurité* qui doit prolonger la réforme en cours d'examen au conseil d'Etat. A ce titre, je veux poursuivre la revalorisation des emplois de techniciens et d'ingénieurs.

Je souhaite que vous puissiez m'adresser, par retour de courrier, vos premières réactions.

À ma demande, mon conseiller social et la direction générale de la police nationale conduiront ensuite avec vous les discussions autour de ces propositions. A l'issue de cette phase de travail, nous pourrons nous revoir début février pour conclure ces travaux par la signature d'un protocole prévoyant et le cadencement de ces mesures au cours des 5 années à venir.

Sachant pouvoir compter sur votre engagement au service des agents de la police nationale, je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Gérald DARMANIN

Place Beauvau 75800 PARIS Cedex 08

Standard: 01 49 27 49 27 - 01 40 07 60 60 Adresse internet: www..interieur.gouv.fr