

Protocole d'accord

Sur la réforme des corps et carrières de la police nationale

17 juin 2004

Relevé de conclusions

La réforme des corps et carrières et des modes de gestion de la police nationale vise à :

- se situer à l'avant-garde de la modernisation de l'Etat, en application de la circulaire du Premier ministre datée du 24 mars 2004 ;
- mieux prendre en compte les spécificités et les contraintes des métiers de la police nationale ainsi que la permanence de ses missions ;
- définir officiellement et clairement les fonctionnalités de chacun des corps de la police nationale afin qu'ils trouvent mieux leur place et soient valorisés à leur juste mesure, entre autres grâce à des nomenclatures de postes et à des référentiels-métiers.

Cette réforme est tout particulièrement destinée à renforcer l'efficacité opérationnelle de la police nationale.

I . Les cinq principaux objectifs de la réforme

1 Rendre plus efficace l'organisation hiérarchique en redéfinissant et en redistribuant les fonctionnalités

- dans la conception et la direction des services :

→ un corps technique supérieur (**le corps de conception et de direction**) : il se concentre sur ses missions d'élaboration et de mise en œuvre des doctrines d'emploi et de direction générale et opérationnelle des services. Il participe à la conception et à la réalisation des programmes et projets relatifs à la lutte contre la délinquance. Il devra développer sa compétence managériale en vue d'une gestion par objectifs afin d'optimiser les résultats en fonction des moyens attribués.

- **dans le domaine opérationnel :**

- **un corps de commandement** : le rôle et les responsabilités de cadres de ses membres doivent être pleinement confirmés. Les officiers assurent un commandement opérationnel des services et des fonctions d'expertise supérieures en matière de police. Ils ont vocation à exercer des fonctions de direction de certains services en application des nomenclatures des postes, avec une perspective à terme de regrouper ceux de ces postes aux plus fortes responsabilités dans un statut d'emploi.

- **un corps d'encadrement et d'application** aux responsabilités fonctionnelles affirmées :

- Les gardiens ont un rôle fondamental de contact avec le citoyen et sont amenés à faire face à des situations difficiles et souvent dangereuses :
- leur professionnalisation doit être accrue et reconnue dans le cadre des nouvelles qualifications (paix publique, investigation-renseignement, ordre public, migrations-frontières) en plus de l'OPJ 16 : le niveau de ces nouvelles qualifications devra être harmonisé avec celui de l'actuelle qualification d'OPJ 16. Par ailleurs, plusieurs voies seront aménagées pour faciliter la préparation à l'obtention de ces qualifications, soit par la participation à des stages, soit par la mise à disposition de modules d'auto-formation ;
- les brigadiers-chefs et les brigadiers-majors doivent s'affirmer comme le premier niveau d'autorité pour diriger l'équipe de base, voire des petits services autonomes et organiser le temps de travail. Ils doivent avoir un réel degré d'initiative face à l'événement.

- **dans le domaine administratif et de soutien :**

- une fonction administrative et technique dont l'importance dans une démarche de gestion par objectifs est primordiale. Elle doit être développée et valorisée. Le positionnement des fonctions administratives et de soutien est fixé par les organigrammes et non par une appartenance à un corps. C'est la fonction et non le grade qui définit le niveau d'autorité sur les personnels de la structure.

- Des métiers de soutien aux opérationnels, dont le rôle est primordial pour l'intérêt général, comprennent les fonctions :

- d'encadrement et de direction : les fonctionnaires de catégorie A ont vocation à exercer une autorité hiérarchique et fonctionnelle sur la direction administrative des services. Ils devront développer leur compétence managériale en vue d'une gestion par objectifs, afin d'optimiser les résultats en fonction des moyens attribués ;
- d'encadrement intermédiaire et de maîtrise : les fonctionnaires de catégorie B assurent notamment des tâches de rédaction administrative ou juridique, de gestion budgétaire et de comptabilité, de contrôle et d'analyse, de formation, de sécurité informatique, de soutien médico-social, ou d'inspection des règles d'hygiène et de sécurité, dans l'ensemble des services de police ;

- d'application : les fonctionnaires de catégorie C sont notamment chargés de tâches d'exécution administratives, financières et logistiques (comptabilité, secrétariat, accueil, rédaction, restauration, maintenance). De plus, les inspecteurs des services intérieurs et du matériel et les A.S.T. devront voir leur rôle et leur mission précisés, plus particulièrement dans les C.R.S où les substitutions actifs/administratifs et techniques devront être accélérées dans les fonctions de restauration et de foyer-bar.
- Dans le domaine scientifique: une reconnaissance des métiers de la police technique et scientifique devra être complétée par un positionnement fonctionnel des cadres scientifiques mettant en évidence leurs responsabilités managériales et hiérarchiques. Cette filière scientifique, restructurée et développée, prendra de plus en plus de place dans l'établissement de la preuve.

Cette rationalisation des fonctionnalités repose :

- **sur l'établissement de nomenclatures de postes :**

- l'adaptation de la nomenclature des commissaires, pour vérifier que chaque poste est bien du niveau du corps de conception et de direction, est en cours et l'effectif budgétaire optimal sera progressivement réduit de 2 030 à 1 600 au plus en 2012.
- l'élaboration d'une nomenclature des officiers se traduira par une forte déflation de leur nombre qui passera de 15 000 à 9 000 au plus en 2012.
- La préparation de nomenclatures permettra de mieux positionner :
 - les attachés et les secrétaires administratifs comme cadres. Ces nomenclatures et l'établissement de fiches de postes, pour tous les postes occupés par les administratifs, techniques, scientifiques et médico-sociaux, permettront d'organiser la réaffectation des tâches entre actifs et administratifs. Une 1^{ère} version de la nomenclature des postes d'attachés devra être terminée avant la fin 2004 et celle des SA avant la fin 2006. Les fiches de postes des catégories C devront être terminées avant la fin 2007.
 - les ingénieurs et techniciens de la police nationale dans leurs fonctions de direction (des laboratoires notamment) et d'encadrement ;
 - **sur la reventilation des postes ainsi libérés au profit :**
 - des gradés et gardiens (le nombre de gradés et gardiens passera de 100 644 en 2004 à environ 108 000 en 2012) ;
 - des fonctionnaires des corps de soutien aux opérationnels ; leur nombre passera de 15 799 à environ 18 000 en 2012 ;

- administratifs, techniques et médico-sociaux ;
- développement de la filière scientifique avec notamment la montée en puissance du nombre de techniciens affectés dans les services d'identité judiciaire et dans les services locaux de police technique ;
- augmentation des contractuels pour recruter les spécialistes dont la police a besoin et qui ne sont pas pourvus par des corps de fonctionnaires ;

→ de la création d'une filière informatique.

Le total de ces postes dû aux créations de la LOPSI et aux transformations est garanti. En revanche, la répartition entre les catégories de postes est susceptible d'évoluer en fonction des référentiels-métiers, des nomenclatures de postes et des résultats de l'étude sur la nature des fonctions réellement exercées par les fonctionnaires de chaque corps.

En conséquence, les créations de postes d'administratifs, techniques et scientifiques pourront représenter une plus grande part dans le total des emplois créés.

2 Renforcer les compétences et l'encadrement quotidien

a) en développant la notion de responsabilité

- La clarification du rôle et de la place de chaque corps améliorera l'efficacité de la police en permettant de généraliser à tous les niveaux de responsabilité les notions de gestion par objectif et de culture du résultat. En effet, une gestion moderne et dynamique du service public implique que chacun de ses membres, dans sa sphère de compétences, s'engage sur ses résultats en fonction des objectifs et des moyens qui lui auront été assignés.

b) en élevant les niveaux de recrutement.

- recrutement des gardiens de la paix avec le **bac en 2006** (à l'exception d'un concours spécifique réservé aux ADS).
- recrutement des officiers à **bac +3** dès le concours 2005 (c'est-à-dire, tout en restant dans le cadre du statut spécial, un niveau équivalent à la catégorie A).

c) en réformant la formation juridique au sein de la scolarité initiale :

- des officiers de la police nationale avec l'attribution de la qualité d'OPJ 16 de droit en fin de scolarité ;
- des gardiens de la paix, afin que ces fonctionnaires puissent acquérir les bases leur permettant d'obtenir plus facilement les qualifications professionnelles ;

- des administratifs qui assurent des fonctions en liaison avec les activités juridiques ou juridictionnelles telles que le ministère public, le STIC, l'accueil, le contentieux, la gestion des personnels et des finances....

e) en créant un nouveau grade lié à l'obtention d'une qualification appelé brigadier dans le prolongement de celui de gardien de la paix qui peut être atteint dans les conditions suivantes :

- 4 années de service après titularisation ;
- détenir la qualification OPJ 16 ou la qualification paix publique ou la qualification investigation – renseignement ou la qualification ordre public ou la qualification « migrations-frontières » qu'ils pourront préparer à partir de 2 ans d'ancienneté.

e) en développant les capacités managériales des commissaires, des officiers et des gradés et de tous les corps de soutien ayant vocation d'encadrement (attachés, secrétaires administratifs, ingénieurs, techniciens de la PTS).

f) en renforçant l'encadrement quotidien :

- le nombre de brigadiers-chefs (actuels brigadiers) sera de 17 150 en 2012 ;
- le nombre de brigadiers-majors sera doublé et devra atteindre 7 500 en 2012.

g) en assurant une formation à tous les personnels administratifs, techniques et scientifiques,

- en transformant la formation des administratifs, actuellement trop générale, en une préparation concrète et obligatoire d'adaptation à la prise de poste, en développant les connexions avec les aspects opérationnels ;
- en insérant dans les formations un module pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;
- en assurant une formation obligatoire aux normes européennes HACCP pour les ouvriers-cuisiniers et les agents des services techniques ;
- en réinstallant l'INFPATS dans des locaux modernes avec une capacité d'hébergement d'une centaine de stagiaires.
- en intégrant dans la formation initiale des personnels scientifiques de la police nationale, l'ensemble des disciplines scientifiques et juridiques donnant accès aux qualifications et habilitations dans leur domaine de compétence.

**Alternative
Police**

3 Mieux motiver en reconnaissant les professionnalisations, les mérites et en redonnant des perspectives de carrière

a Programmer une revalorisation indiciaire et indemnitaire

Les objectifs sont :

- pour les hauts fonctionnaires de la police, la parité avec les officiers généraux de la gendarmerie nationale ;
- l'ancrage des commissaires dans la haute fonction publique par l'attribution des grilles indiciaires-type (annexées au protocole) dans le cadre des dispositions du statut spécial ;
- pour les officiers, l'accès progressif à l'indice nouveau majoré terminal de 782 en 2012 (c'est-à-dire l'indice brut 966 qui correspond à l'indice sommital de la catégorie A-type) ;
- pour les gradés et gardiens des promotions plus rapides, plus massives et une grille indiciaire revalorisée pour tenir compte de leur niveau de recrutement, de leur qualification et de leurs nouvelles responsabilités ;

→ passage d'un pyramidage actuel de 80 % de gardiens et de 20 % de gradés à un pyramidage de 54 %- 46 % :

- nombre actuel de postes budgétaires de promotion que peuvent atteindre les gardiens = 20 967 ;
- nombre de postes budgétaires de débouchés en 2012 = 49 650 (25 000 nouveaux brigadiers + 17 150 nouveaux brigadiers-chefs + 7 500 brigadiers-majors).

→ le nombre d'échelons exceptionnels des gardiens de la paix passera de 11 900 (soit 15 % des effectifs) à 13 900 (soit 23,6 % des effectifs) ce qui permettra à terme d'obtenir l'échelon exceptionnel à partir de 45 ans :

→ le nombre de gardiens passera de 79 677 à environ 58 570 ;

- la revalorisation indiciaire des gradés ;
- la poursuite de l'intégration des agents administratifs de la police nationale dans le corps des adjoints ;
- l'étude d'une redéfinition des régimes indemnitaires en fonction des métiers, des qualifications et des contraintes dans le cadre de l'enveloppe des crédits existants ;
- la poursuite de la revalorisation indemnitaire pour les personnels administratifs, techniques, médico-sociaux et scientifiques.

5 Reconnaître la technicité de la filière scientifique

- **création d'un corps spécifique de techniciens** pour assurer une fluidité et un déroulement de carrière homogène au sein de la filière ;
- création d'un régime indemnitaire propre à cette filière dont les personnels subissent des contraintes de disponibilité et de pénibilité inhérentes à la nature des missions criminalistiques, qui, sur certains points, se rapprochent de celles des personnels actifs (agents qui interviennent de jour comme de nuit pour procéder aux investigations techniques et scientifiques sur les scènes de crime par exemple).

6 Encourager la promotion d'un corps à l'autre

- l'accès interne au corps des commissaires et à celui des officiers sera facilité **par la création d'une voie d'accès professionnelle** qui s'ajoutera au concours interne et au recrutement au choix :
 - sélection des candidats sur dossier et par entretien à dominante professionnelle ;
 - stage probatoire ;
 - évaluation à la fin du stage ;
 - les reçus rejoignent l'ENSP ou l'ENSOP.

Cette voie promotionnelle innovante, dans la mesure où elle est légitimée par le professionnalisme, les capacités démontrées et l'engagement personnel et non plus par des connaissances universitaires offrira un véritable débouché de carrière. La répartition des postes offerts aux concours d'officiers et de commissaires sera la suivante :

50% : concours externe ;
20% : concours interne ;
20% : voie d'accès professionnelle.

Cette voie d'accès professionnelle profitera à des fonctionnaires plus jeunes ;
10% : au choix. Les postes non pourvus à ce titre sont ouverts dans la voie professionnelle ;

- pour l'accès à l'ENSP : les officiers justifiant de 2 ans au grade de capitaine ;
- pour l'accès à l'ENSOP : les fonctionnaires qui ont 4 ans d'ancienneté de brigadiers, c'est-à-dire qu'un membre du corps d'encadrement et d'application pourrait être promu dans le corps des officiers après une ancienneté minimale de 8 ans à partir de la titularisation (contre 20 ans de services effectifs pour être promu actuellement au choix).

Alternative
Police

d) Développer les statuts d'emploi, promus par la fonction publique, pour prévoir des débouchés des corps sur des postes de plus grandes responsabilités

e) Définir de nouvelles méthodes d'évaluation et de notation

Pour rendre plus objectives les promotions internes et les affectations sur des emplois à responsabilité.

Pour la direction des services : mieux connaître les viviers, mieux sélectionner les candidats par une approche novatrice des critères de nomination et par une meilleure connaissance des agents et un suivi individualisé.

L'évaluation prendra en compte l'atteinte des résultats au regard d'objectifs préalablement déterminés en fonction des moyens mis à disposition.

f) Pérenniser et revaloriser la prime pour reconnaître les résultats exceptionnels soit individuels soit collectifs après évaluation des deux premiers exercices (2004-2005)

4 Récupérer du potentiel par une gestion du temps de travail plus rigoureuse

- en généralisant et en renforçant les outils actuels en matière de gestion des ressources humaines et en matière de gestion du temps de travail (logiciels Dialogue, GEOPOL et « main courante informatisée) ;
- en transformant, autant que faire se peut, les récupérations en temps en paiement ;
- en portant le nombre de jours ARTT obligatoirement rachetés de 6 à 8 pour les personnels des corps actifs de la police nationale (dès 2004) ;
- en réglant le problème lancinant que constitue le stock d'heures supplémentaires impayées jusqu'à présent par l'engagement d'une négociation par une forme d'indemnisation forfaitaire, financière ou en temps ;
- en faisant passer les officiers à un régime hebdomadaire forfaitaire de cadre, (pas de capitalisation des heures supplémentaires mais régime ARTT inchangé) à partir du niveau de rémunération INM 733 ; c'est-à-dire l'indice sommital 901 brut correspondant à l'indice terminal des premiers corps de catégorie A ;
- en développant la réserve civile qui permettra de faire face à des à-coups saisonniers ou exceptionnels sans trop peser sur l'organisation et le fonctionnement habituels des services. Une enveloppe de 3 M€ correspondant à environ 35 000 jours-réservistes est inscrite au PLF 2004.

5 Moderniser la gestion des ressources humaines dans l'intérêt du service public et des personnels

- Les conséquences de l'obligation de mobilité pour tous les commissaires et pour les officiers accédant au grade de commandant, devront être prises en compte dans la réforme du décret de 1990 relatif aux frais de changement de résidence ;
- le rythme de la noria de Paris vers la province déstabilise les services ;
- cette noria aura tendance à continuer puisque la région Île-de-France ne s'auto-alimente en policiers qu'à hauteur de 20%.

a) Il faut donc ralentir cette noria et minimiser ses effets perturbateurs :

- en imposant statutairement aux personnels des corps actifs une obligation de séjour sur la première région administrative d'affectation dans les premiers grades ; cette obligation de séjour doit s'inscrire dans le cadre d'un processus de fidélisation qui doit intégrer la spécificité de l'Île-de-France.
- en renforçant le nombre de majors, de brigadiers-chefs et de brigadiers en poste en région parisienne, (référence prise sur le présent protocole), en portant le pourcentage d'encadrement à la moyenne nationale (20%) par une série de mesures adaptées d'ici 2008.

b) Il faut développer une politique sociale de fidélisation pour l'ensemble des personnels affectés dans la police nationale

- en facilitant les conditions d'accueil et de vie des personnels, tout particulièrement ceux affectés en Île-de-France ;

La sous-direction de l'action sociale de la police nationale, en cours de création, contribuera avec les acteurs les plus actifs, au premier rang desquels le bureau du logement de la préfecture de police, à la mise en œuvre d'une politique de fidélisation ambitieuse ; l'objectif poursuivi étant de créer un environnement social facilitateur de l'exercice des métiers de la police nationale et d'envisager toutes les mesures susceptibles de garantir une amélioration du cadre de vie des personnels.

→ Les axes de travail portent, dès cette année, sur :

- la réorganisation et l'animation du réseau des correspondants logements à l'échelle de l'Île-de-France : recensement du parc, récupération des logements occupés indûment, mutualisation des offres et des demandes à l'échelon supradépartemental ;

- la poursuite de la politique de réservation de logements, en diversifiant celle-ci, par la réservation auprès de bailleurs privés, afin d'offrir une garantie de qualité environnementale ;
- la mise en œuvre, à partir de l'année 2005, d'un dispositif de prêts bonifiés, afin de faciliter l'accès à la propriété ;
- la conception et la mise en œuvre d'une politique volontariste en faveur de la petite enfance ; l'année 2004 étant consacrée à la définition des besoins et au lancement d'une première expérience de crèche associative de 10 berceaux, à proximité d'une zone de vie des fonctionnaires de police.

■ Il faut déconcentrer la gestion des personnels :

- l'affectation des gradés et gardiens dans les services déconcentrés départementaux selon le processus déconcentré suivant :
 - fixation d'effectifs de référence départementaux ;
 - détermination par la DGPN des effectifs à affecter pour l'année N+1 dans chaque département ;
 - propositions du préfet sur la répartition des effectifs sur des postes qualifiés (OPJ 16, investigation-renseignement ...) par site ou sur des postes polyvalents par site ;
 - ouverture des postes par la DAPN ;
 - avis de la CAPN sur les propositions d'affectation sur ces postes ;
 - Mutation interne à l'intérieur de la région administrative après le mouvement général et après l'avis de la C.A.P.I..
- la gestion des personnels administratifs de catégorie B (la déconcentration de la gestion des personnels de catégorie C étant déjà complète) au niveau des SGAP après création des CAP correspondantes.

Cette déconcentration permettra un meilleur ajustement des effectifs à l'évolution des besoins réels des services.

La mise en place de CAP locales pour les personnels administratifs de catégorie C des DOM, lorsque les effectifs le permettent (Martinique, Guadeloupe et Réunion).

■ Il faut moderniser la redistribution et le renouvellement des uniformes

A l'occasion du lancement du nouvel uniforme, il faut instaurer un système de commande et de distribution personnalisé, basé sur un droit annuel de points à consommer et créer une indemnité représentative de frais d'habillement en remplacement de la masse d'habillement.

■ Il faut développer une méthodologie par objectifs et une culture du résultat

- mise en œuvre d'un contrôle de gestion interne aux services dans l'esprit de la LOLF ;
- approfondissement des formations au management à tous les niveaux de l'encadrement ;
- mesure régulière des résultats à tous les niveaux de la hiérarchie.

II . Les mesures propres à chaque corps

1 Le corps de conception et de direction

Les mesures suivantes sont retenues pour une mise en œuvre sur la durée du protocole :

- le repositionnement des métiers et des responsabilités des commissaires notamment dans le cadre des politiques déconcentrées de sécurité ;
- l'achèvement de la nomenclature des postes sur la base de l'effectif de 2012 dès la fin 2004 ;
- la déflation du corps jusqu'à 1 600, au plus, en 2012 ;
- la fusion des deux premiers grades de commissaires en 2005, conformément à la grille annexée au protocole ; la mise en œuvre en gestion des conséquences de cette fusion sur les possibilités de déroulement de carrière dans le corps de conception et de direction ;
- l'allongement de la durée de carrière à 21 ans ;
- l'élévation d'un an de la limite d'âge de chaque grade des commissaires ;
- la diversification de l'accès au corps de commissaires :
 - réforme des épreuves du concours externe pour diversifier l'origine des candidats ;
 - création d'une voie d'accès professionnelle pour 20% des postes à pourvoir
 - les postes ouverts au titre des 10 % du choix non pourvus sont réouverts au titre de la voie professionnelle ;

- l'achèvement de la mise en place de la NBI (en 2004) ;
- la nécessité à travers la nomenclature des postes de réaliser de véritables cursus professionnalisants alliant les compétences opérationnelles aux compétences managériales ;
- la reconnaissance du niveau de responsabilité des hauts fonctionnaires par une revalorisation des grilles indiciaires à l'identique des généraux de gendarmerie :
 - de contrôleur général HEB-HEC ;
 - d'inspecteur général HEC-HED ;
 - de chef de service de l'IGPN jusqu'à l'indice terminal HEE.
- l'adoption de nouvelles méthodes d'évaluation en lien avec une introduction d'une méthodologie par objectifs et la mesure du résultat ;
- l'allongement et l'évolution des modalités de formation ;
- la réflexion sur le relèvement du niveau de recrutement dans le cadre du réseau des écoles de service public.

2 Le corps de commandement

Les mesures suivantes sont retenues pour une mise en œuvre sur la durée du protocole :

- le recrutement à Bac + 3 dès le concours 2005 (c'est-à-dire, tout en restant dans le cadre du statut spécial, un niveau correspondant à la catégorie A) ;
- l'enrichissement des épreuves du concours en 2006 pour diversifier l'origine des candidats ;
- le nouveau niveau de recrutement et la modification du contenu de la formation permettront l'attribution de droit de la qualité d'OPJ 16 à l'issue de la scolarité dont le contenu et la durée seront réétudiés dans le cadre de la commission de suivi prévue par le présent protocole ;
- la déflation du corps jusqu'à 9 000 au plus en 2012 ;
- l'élaboration d'un projet de nomenclature sur la base des effectifs de 2012 dès la fin de 2004 ;
- la mise en place de la nouvelle grille indiciaire et notamment la revalorisation progressive indiciaire de l'INM 695 (obtenu en LFI 2004) à l'INM 782 (en 2012), dernier échelon de commandant EF ; chaque année l'administration fournira l'évolution de la grille indiciaire à des fins de transparence ;

- la banalisation de l'échelon exceptionnel de capitaine dès 2005 et le maintien d'un nouvel échelon exceptionnel de capitaine (ex échelon spécial) avec l'indice terminal fixé à l'INM 679 en 2012 ;
- la résolution du problème posé par l'accumulation du stock d'heures supplémentaires jusqu'au basculement dans un régime de cadres par l'engagement d'une négociation pour une indemnisation, financière ou en temps, forfaitaire. Le choix sera laissé à chaque fonctionnaire. Les modalités d'application seront précisées dans l'IGOT ;
- lorsque l'évolution de la grille indiciaire du corps de commandement permettra d'atteindre simultanément les indices sommitaux suivants :
 - commandants EF : IB 901
 - commandants : IB 852
 - capitaines 5^{ème} échelon : IB 757
 - lieutenants : IB 669

tous les officiers de police passeront à un régime horaire hebdomadaire sans capitalisation des heures supplémentaires avec un régime ARTT inchangé ;

- l'augmentation de la durée de séjour obligatoire dans la région administrative d'affectation des officiers des deux premiers grades, soit 5 ans, pour les lieutenants décomptés à partir de la date de nomination de stagiaire et 3 ans pour les capitaines à compter de la date de prise de poste. Cette mesure s'appliquera aux lieutenants titulaires à compter du 01.01.2007 et aux capitaines nommés à partir du 01/01/06.
- la création d'une voie d'accès professionnelle au grade de commissaire selon la répartition des postes :
 - concours externe : 50% ;
 - concours interne : 20% ;
 - voie d'accès professionnelle : 20 % ;
 - voie d'accès au choix 10 %.

Les postes non pourvus à ce titre seront ouverts dans la voie professionnelle.

- le renforcement des conditions statutaires pour accéder :
 - au grade de capitaine :
 - 7 ans après la nomination en qualité de stagiaire ;
 - mobilité fonctionnelle ou géographique ;
 - passage semi-automatique par tranche à 7, 8, 9 et 10 ans après nomination en qualité de stagiaires sauf, bien entendu, pour les lieutenants qui font l'objet d'une fiche de non-proposition ;
 - examen en CAP.

Alternative
Police

→ au grade de commandant :

- 12 ans de services effectifs après titularisation dont 5 dans le grade de capitaine ;
- mobilité géographique ou fonctionnelle ;
- examen des capacités professionnelles évaluées par un jury à l'issue d'un stage qualifiant ;
- examen en CAP.

- l'allongement de la durée de la carrière :

→ 23 ans effectifs pour le grade de commandant (hors emploi fonctionnel).

- l'adoption de nouvelles méthodes d'évaluation et de notation en lien avec une introduction d'une méthodologie par objectifs et la mesure du résultat.

3 Le corps d'encadrement et d'application

Les mesures suivantes sont retenues pour être mises en œuvre sur la durée du protocole :

- la réforme du processus d'avancement et des modalités de mouvement général notamment pour faire diminuer le nombre d'annulations ;
- l'adoption de nouvelles méthodes d'évaluation et de notation en lien avec une introduction d'une méthodologie par objectifs et la mesure du résultat ;
- l'augmentation de la durée de séjour obligatoire dans la première région administrative d'affectation pour les trois premiers grades :

5 ans pour les gardiens à compter de la prise de poste : cette mesure est applicable à ceux qui sont recrutés après le 01.01.2005

3 ans pour les brigadiers nommés à partir du 01.01.2005

2 ans pour les brigadiers-chefs nommés à partir du 01.01.2005

- la déconcentration de la gestion des personnels dans les conditions précisées ci-dessus ;
- le recrutement à BAC en 2006 et l'enrichissement des épreuves du concours ;
- les dénominations du grade sommital du corps et du statut d'emploi pourront être revues en 2006 dans le cadre de la commission de suivi ;
- la résolution du problème posé par l'accumulation des heures supplémentaires sera examinée dans le cadre de la commission de suivi ;

pour les brigadiers-majors :

- bornage indiciaire (indices terminaux), sans compter la NBI
 - 1er échelon : 489;
 - 2ème échelon : 500;
 - 3ème échelon : 513;

 - Echelon exceptionnel : 525;
(contingenté à 2000 postes nomenclaturés de responsabilité);

 - Statut d'emploi : 550;
(contingenté à 600 postes nomenclaturés de responsabilité).

Dans le cadre de l'enveloppe existante, prévoir une nouvelle ventilation de la NBI au fur et à mesure de la mise en place de la nouvelle nomenclature.

- Conditions pour être promu brigadier-major :
 - 17 années de services effectifs depuis la titularisation dans le corps,
 - dont 4 années dans le grade de brigadier- chef,
 - examen des capacités professionnelles au cours d'un entretien avec un jury après pré-sélection sur dossier,
 - examen en CAP.

pour les « brigadiers-chefs » :

- au 1er octobre 2004, les actuels brigadiers (16 143) deviendront brigadiers-chefs ;
- bornage indiciaire : 454 – 489 ;
- le nombre de brigadiers-chefs passera à 17 150 en 2012 ;
- Les conditions pour être promu brigadier-chef :
 - 5 ans de services effectifs dans le grade de brigadier ;
 - avoir satisfait à l'obtention de deux unités de valeur l'une portant sur le management et l'autre sur les techniques professionnelles ;
 - examen en CAP.

c) pour les nouveaux « brigadiers »

- conditions pour être promu brigadier :
 - avoir 4 ans d'ancienneté de service effectif depuis la titularisation dans le grade de gardien de la paix ;
 - détenir la qualification OPJ 16, ou la qualification paix publique ou la qualification investigation-renseignement ou la qualification ordre public ou la qualification migrations-frontières ;
 - l'attribution de cette qualification conduit à une durée de séjour de 3 ans dans la région administrative d'affectation dans laquelle elle est obtenue, et n'entraîne pas mobilité géographique.
 - Examen en CAP

L'obtention d'une qualification ne constitue pas la reconstitution de filières prédéterminées mais s'applique essentiellement à la professionnalisation dans le deuxième grade.

- nouveau bornage indiciaire : 379 – 457 ;
- repyramidage : 25 000 brigadiers en 2012 ;
- création d'une voie professionnelle dans le corps des officiers ouverts aux agents du corps d'encadrement et d'application dès le 2ème grade.

d) pour les gardiens de la paix :

- 2 000 échelons exceptionnels supplémentaires de gardiens de la paix ;
- la représentation des gardiens de la paix et des brigadiers sera unique, au sein de la CAP, en application d'un décret dérogatoire au décret du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires, dans le cadre du statut spécial ;
- des mesures transitoires prenant en compte les acquis professionnels (détention d'unités de valeur) et les faisant fonctions de gradés, en complément des mesures statutaires de promotion sociale qui sont maintenues.

e) Les mesures qui concernent les personnels administratifs, techniques et scientifiques (15 000)

Les mesures suivantes sont retenues pour être mises en œuvre sur la durée du protocole :

- l'augmentation nette du nombre de postes budgétaires prévue entre 2004 et 2012, pourrait se décomposer, à titre indicatif, de la façon suivante :

- + 246 pour les attachés de la police ;
- + 310 pour les secrétaires administratifs ;
- + 560 pour les adjoints administratifs ;
- + 500 pour les personnels scientifiques de la PTS (dont 150 techniciens d'identité judiciaire au moins) ;
- + 333 pour les personnels techniques ;
- + 200 pour les contractuels de haut niveau.

Ces chiffres pourront être revus à la hausse en fonction d'un repyramidage entre les corps, du constat du nombre de postes de gestion effectivement libérés par la déflation des corps de commissaires et d'officiers et par la poursuite de la substitution actifs/administratifs ;

- la poursuite de la valorisation de la fonction administrative par la définition de nomenclatures des postes officialisant et rehaussant les rôles des attachés de police et des secrétaires administratifs et par la nécessaire poursuite de la substitution des actifs par les administratifs, techniques et scientifiques. Il sera réalisé une évaluation, dans les 2 années à venir, du nombre de postes administratifs techniques et scientifiques encore occupés par des personnels des corps actifs afin de quantifier le nombre de postes budgétaires et procéder aux recrutements nécessaires pour achever la substitution ;
- le rapprochement du pourcentage des administratifs, au sein de la police nationale, de la moyenne européenne ;
- la réforme, initiée au plan interministériel, de fusion des corps doit constituer une opportunité d'améliorer sensiblement la situation des personnels administratifs qui servent dans la police nationale.

Cette réforme des corps des personnels administratifs dépendant du ministère, conforme aux orientations fixées par le Premier ministre dans sa circulaire du 24 mars 2004, constitue un effet de levier efficace pour l'obtention, au plan interministériel, d'avancées en matière de progression des carrières.

La prise en compte des spécificités des fonctions occupées au sein de la police nationale par les personnels administratifs concernés sera plus spécialement garantie par :

- le maintien de la gestion des emplois budgétaires correspondants, par la DGPN (DAPN) ;
- la constitution d'instances consultatives, propres à la police nationale, préparatoires aux CAP, tant en matière de mutations que de promotions.

Dans ce cadre, les travaux de concertation à engager devront s'entourer de garanties et atteindre les objectifs suivants :

- élargir les possibilités de déroulement de carrière en facilitant la mobilité fonctionnelle, et pas seulement géographique, entre services ; tenir mieux compte, ainsi, des projets professionnels et personnels des agents ;
- garantir à ceux qui le souhaitent d'effectuer toute leur carrière au sein de la police nationale ;
- favoriser les perspectives d'accès aux emplois d'avancement, dans un cadre statutaire plus attractif ;
- rapprocher progressivement les pyramidages de la structure d'emploi du cadre national des préfetures (16% de A ; 23% de B ; 61% de C) et les taux de promotion interne entre les corps ;
- garantir l'harmonisation des régimes indemnitaires et prendre en compte les sujétions particulières propres à chaque direction d'emploi après une analyse de chaque type de métier ;
- veiller à prendre des mesures transitoires qui garantissent l'équilibre des possibilités d'avancement des fonctionnaires selon leur corps d'origine avant la fusion ;

Cette fusion des corps sera préparée par une concertation approfondie.

Chacun devra y trouver son avantage ;

- par ailleurs, une réflexion devra s'engager sur la reconnaissance des spécificités et des contraintes d'emplois sur la base d'une comparaison avec d'autres institutions telles que la gendarmerie et l'administration pénitentiaire ;
- la poursuite de la revalorisation indemnitaire des administratifs, techniques, médico-sociaux et scientifiques de la police nationale. Le rythme moyen d'augmentation de l'enveloppe indemnitaire de 3,5 M€a été obtenu ces deux dernières années.. Cet effort sera poursuivi au minimum à ce niveau conformément aux crédits inscrits dans la L.O.P.S.I., c'est-à-dire jusqu'en 2007, année à partir de laquelle la revalorisation s'effectuera dans le cadre de la fusion des corps ;
- la poursuite de la substitution actifs/administratifs, les référentiels – métiers, les nomenclatures de postes induiront un accroissement des postes de gestion à responsabilités tenus par des personnels administratifs, techniques et scientifiques, ce qui légitimera à terme une demande d'augmentation de postes à N.B.I. Cette augmentation devra être précédée par un réexamen du bien-fondé des postes actuellement dotés ;
- la déconcentration du recrutement et de la gestion des administratifs des catégories C et B ;
- l'amélioration de la formation initiale et continue des personnels administratifs, techniques, médico-sociaux et scientifiques ;

- l'application des nouvelles méthodes d'évaluation et de notation en lien avec une introduction d'une méthodologie par objectifs et la mesure du résultat.

→ Pour les personnels scientifiques

- la création, dès 2005, d'une filière scientifique complète par **la création d'un corps de techniciens** (catégorie B – niveau de recrutement Bac + 2) propre à la police nationale – les bornages indiciaires de ce nouveau corps seront les suivants :

technicien en chef : IB 422- 638
 technicien principal : IB 471- 593
 technicien : IB 322-558

- La création de l'institut national de police scientifique permettra de développer :
 - les capacités d'expertise scientifique pluridisciplinaire,
 - les capacités en matière de recherche et développement,
 - une action prospective et de conseil techniques concernant toute la chaîne PTS
- l'établissement d'une nomenclature des postes d'ingénieurs et de techniciens prenant en compte le futur établissement public INPS, ce qui légitimera à terme une demande de NBI pour les postes à responsabilités particulières....
- le pyramidage du grade d'AS principal sera poursuivi au-delà de 13% en 2005 pour atteindre le taux maximal de 20% fixé par le statut avant l'échéance du présent protocole.
- la revalorisation du régime indemnitaire des personnels scientifiques prenant en compte leurs sujétions particulières.

III Les modalités générales de mise en œuvre

- Le présent protocole s'échelonne au maximum sur la période 2004-2012. L'essentiel des mesures de ce protocole devrait être mis en place avant la fin de la décennie
- Sur cette période, les évolutions indiciaires seront strictement phasées avec les mesures de déflation des corps et l'application des mesures de gestion des ressources humaines.
- Un calendrier prévisionnel programmera les mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires à accorder à chaque corps, année par année.

- Le financement des mesures s'effectuera dans un cadre pluriannuel:
 - les mesures 2005-2007 seront financées dans le cadre de la LOPSI ;
 - les mesures 2005 seront arbitrées dans le cadre de la procédure budgétaire.
- La définition des fonctionnalités issue de cette réforme et l'établissement des nomenclatures devront s'accompagner de la mise à jour du règlement général d'emploi de la police nationale et des organigrammes y afférant.
- Les mesures transitoires nécessaires à l'application du présent protocole feront l'objet d'une annexe qui devra être élaborée avec les organisations syndicales avant le 31 décembre 2004. Elle sera jointe au présent protocole.
- **Une commission de suivi est créée.**

Elle est composée des représentants de l'administration et des secrétaires généraux des organisations syndicales signataires du présent protocole ou de leurs représentants.

Elle est présidée par le directeur général de la police nationale qui la réunit au moins deux fois par an. Elle est chargée de vérifier la bonne application de ce protocole.



cfdt



Alternative
Police

ANNEXES

*AU PROTOCOLE D'ACCORD
« CORPS ET CARRIERES
DE LA POLICE NATIONALE »*

- JUIN 2004 -

cfdt

**Alternative
Police**

1. ECHEANCIER DES MESURES



cfdt



ap

Alternative
Police

Échéancier des mesures "protocole d'accord corps et carrières"

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1 - Hauts fonctionnaires et commissaires									
NBI (2 ^{ème} tranche)	OUI								
Revalorisation CG /IG	OUI	OUI							
Revalorisation chef de corps IGPN		OUI							
Fusion des deux premiers grades de commissaires		OUI							
Modification des conditions statutaires / avancement C. Div		OUI							
Nomenclature des postes	OUI								
Déflation programmée des effectifs	1968	1908	1858	1798	1738	1698	1648	1628	1600
Limite d'âge des C. Div à 59 ans		OUI							
Limite d'âge des C. à 58 ans		OUI							
Allongement de la durée de carrière à 21 ans		OUI							
Réforme du concours			OUI						
Nouvelle méthode d'évaluation			OUI						
2 - Corps de commandement									
Recrutement Bac + 3		OUI							
Réforme des épreuves du concours			OUI						
changement d'appellation du corps		OUI							
Déflation programmée des effectifs	14436	13656	12856	12086	11346	10746	10146	9646	9000
Nomenclature 2012		OUI							
Revalorisation indiciaire									
CDT /EF	INM 695	INM 695							INM 782
CDT	INM 657	INM 657							INM 733
Banalisation de l'actuel exceptionnel de capitaine en 5° ech		OUI							
Revalorisation de l'échelon exceptionnel de capitaine	INM 618	INM 618							INM 679
Capitaine	INM 572	INM 588							INM 657
Lieutenant	INM 533	INM 549							INM 580
Paiement des heures supplémentaires ou CET					OUI OUI	OUI	OUI	OUI	
Régime hebdomadaire (fin des H.S)					OUI				
Evaluation notation				OUI					
Durée de séjour obligatoire			OUI	OUI					
Création de la voie d'accès professionnelle / commissaires				OUI					
Allongement de la carrière	20 ans (n.eff)								23 ans (eff)
Modification des conditions statutaires / accès CDT		OUI							

*** brigadiers nommés		OUI							
*** brigadiers-chef nommés		OUI							
Réforme de la masse d'habillement - création prime d'entretien		OUI							

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
4 - Personnels adm., tech. et scientifiques									
Fusion des corps administratifs A - B- C / MISILL				OUI					
intégration des agents / adjoints	OUI	OUI	OUI	OUI					
Nomenclature des postes									
*** attachés	OUI								
*** secrétaires administratifs			OUI						
Conception de fiches de postes				OUI					
Substitution administratifs / actifs	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
Revalorisation indemnitaire	3,57 M€	3,5	3,5	3,5	fusion	fusion	fusion	fusion	fusion
*** adm techn et m									
*** scientifiques									
Création d'un corps de B scientifiques		OUI							
Nomenclature des postes scientifiques			OUI						
Déconcentration du recrutement des administratifs C et B	OUI	OUI							
Programme de formation initiale et continue des pers adm.		OUI							
5 - Mesures générales									
Nouvelle méthode d'évaluation et de notation									
*** administratifs	OUI								
*** actifs		OUI							
Gestion du temps plus rigoureuse									
*** refonte de GEOPOL		OUI							
Rachat de 8 jours ARTT	OUI								
Pérennisation de la prime de résultats exceptionnels									
*** bilan		OUI							
*** extension			OUI						
Développement du contrôle de gestion	OUI	OUI	OUI						

Alternative
Police

Cfdt:

*2 CORPS DE CONCEPTION
ET DE DIRECTION
ET HAUTS FONCTIONNAIRES*

- *Grille « corps de conception et de direction »*
- *Grille « Contrôleurs Généraux »*
- *Grille « Inspecteurs Généraux »*

cfdt

**Alternative
Police**

GRILLE ACTUELLE COMMISSAIRES

PROPOSITION DE GRILLE COMMISSAIRES

GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS*
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE DE POLICE				
5e	HEB	962 - 1 057	-	20 ans
4e	HEA	880 - 962	3 ans	17 ans
3e	1 015	820	3 ans	14 ans
2e	966	782	3 ans	11 ans
1er	901	733	2 ans	9 ans
COMMISSAIRE PRINCIPAL DE POLICE				
5e	966	782	-	14 ans
4e	901	733	3 ans	11 ans
3e	852	695	2 ans	9 ans
2e	801	657	2 ans	7 ans
1er	750	618	2 ans	5 ans
COMMISSAIRE DE POLICE				
6e	774	636	-	7 ans
5e	725	599	2 ans	5 ans
4e	670	558	2 ans	3 ans
3e	629	526	1 an 6 mois	1 an 6 mois
2e	588	495	1 an 6 mois	
1er	528	451	1 an	
stagiaire	431	380	1 an	
élève	389	355	1 an	

GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS*
COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE				
7e	HEB	962 - 1 057	-	21 ans
6e	HEA	880 - 962	3 ans	18 ans
5e	1015	820	3 ans	15 ans
4e	966	782	3 ans	12 ans
3e	901	733	2 ans	10 ans
2e	852	695	2 ans	8 ans
1er	801	657	2 ans	6 ans
COMMISSAIRE DE POLICE				
9e	966	782	-	10 ans
8e	901	733	2 ans	8 ans
7e	852	695	2 ans	6 ans
6e	801	657	2 ans	4 ans
5e	750	618	1 an 6 mois	2 ans 6 mois
4e	701	581	1 an	1 an 6 mois
3e	655	545	1 an	6 mois
2e	588	495	1 an	
1er	528	451	6 mois	
stagiaire	431	380	1 an	
élève	389	355	Cldt: 1 an	

* DEPUIS TITULARISATION

REVALORISATION DES CONTROLEURS GENERAUX

Directeur adjoint, sous-directeur, contrôleur général

GRILLE ACTUELLE

GRADES ET INDICES ECHELONS BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS
	HEB3	1057	
	HEB2	1003	1 an 8 ans
4e	HEB1	962	1 an 7 ans
	HEA3	962	1 an 6 ans
	HEA2	915	1 an 5 ans
3e	HEA1	880	1 an 4 ans
2e		820	2 ans 2 ans
1er		733	2 ans

Directeur adjoint, sous-directeur, contrôleur général

GRILLE 2004

GRADES ET INDICES ECHELONS BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS
	HEC3	1163	
	HEC2	1138	1 an 5 ans
2e	HEC1	1114	1 an 4 ans
	HEB3	1057	1 an 3 ans
	HEB2	1003	1 an 2 ans
1e	HEB1	962	1 an 1 an

Alternative
Police

Cfdt:

REVALORISATION DES INSPECTEURS GENERAUX

CHEF DE SERVICE, INSPECTEUR GENERAL

CHEF DE SERVICE, INSPECTEUR GENERAL

GRILLE ACTUELLE

GRADES ET INDICES ECHELONS BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS
HEB bis 3	1114	1 an	2ans
HEB bis 2	1085	1 an	
HEB bis1	1057		

GRILLE 2004

GRADES ET INDICES ECHELONS BRUTS	INDICES MAJORES	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS
HED3	1269	1 an	5 ans
HED2	1216	1 an	
HED1	1163	1 an	4 ans
HEC3	1163	1 an	3 ans
HEC2	1138	1 an	2 ans
HEC1	1114	1 an	1 an

Alternative
Police

Cfdt:

3. CORPS DE COMMANDEMENT

- Grilles 2003 – 2004 – Fin de Protocole

- Projet de Grille 2005



cfdt



**Alternative
Police**

EVOLUTION INDICIAIRE ET STATUTAIRE DU CORPS DE COMMANDEMENT 2003- FIN DE PROTOCOLE

GRILLE ACTUELLE 2003					
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	INDICES PC *	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS
COMMANDANT DE POLICE					
emploi fonctionnel					
2e	821	672	800	-	17 ans
1er	782	643	765	2 ans	15 ans
5e	782	643	765	-	18 ans
4e	750	618	735	2 ans	16 ans
3e	720	595	708	2 ans	14 ans
2e	690	572	681	2 ans	12 ans
1er	621	520	619	2 ans	10 ans
CAPITAINE DE POLICE					
sp.	735	606	721	-	
ex.	701	581	691	-	
4e	681	566	674	2 ans	10 ans
3e	650	542	645	2 ans	8 ans
2e	610	511	608	2 ans	6 ans
1er	579	488	581	2 ans	4 ans
LIEUTENANT DE POLICE					
8e	638	533	634	-	13 ans
7e	610	511	608	2 ans	11 ans
6e	579	488	581	2 ans	9 ans
5e	551	467	556	2 ans	7 ans
4e	520	445	530	2 ans	5 ans
3e	505	434	516	2 ans	3 ans
2e	465	406	483	2 ans	1 an
1er	409	367	437	2 ans	
stagiaire	359	333	396	1 an	
élève	309	298	355	1 an	

GRILLE 2004			
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	INDICES PC *
COMMANDANT DE POLICE			
emploi fonctionnel			
2e	852	695	827
1er	821	672	800
5e	801	657	782
4e	773	635	756
3e	728	601	715
2e	690	572	681
1er	627	525	625
CAPITAINE DE POLICE			
sp.	750	618	735
ex.	710	588	700
4e	690	574	683
3e	650	542	645
2e	610	511	608
1er	579	488	581
LIEUTENANT DE POLICE			
8e	638	533	634
7e	610	511	608
6e	579	488	581
5e	551	467	556
4e	520	445	530
3e	505	434	516
2e	465	406	483
1er	409	367	437
stagiaire	359	333	396
élève	309	298	355

OBJECTIF FIN DE PROTOCOLE					
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	INDICES PC *	DUREE NORMALE	CUMUL ECHELONS
COMMANDANT DE POLICE					
emploi fonctionnel					
2e	966	782	931	-	21 ans
1er	901	733	872	3 ans	18 ans
5e	901	733	872	-	23 ans
4e	852	695	827	3 ans	20 ans
3e	801	657	782	3 ans	17 ans
2e	750	618	735	3 ans	14 ans
1er	710	588	700	2 ans	12 ans
CAPITAINE DE POLICE					
ex.	830	679	808	-	54 ans
5e	801	657	782	2 ans	14 ans
4e	750	618	735	2 ans	12 ans
3e	705	584	695	2 ans	10 ans
2e	668	556	662	2 ans	8 ans
1er	628	526	626	2 ans	6 ans
LIEUTENANT DE POLICE					
8e	700	580	690	-	14 ans
7e	665	554	659	3 ans	11 ans
6e	625	523	622	2 ans	9 ans
5e	588	495	589	2 ans	7 ans
4e	549	466	555	2 ans	5 ans
3e	509	437	520	2 ans	3 ans
2e	469	409	487	2 ans	1 an
1er	429	378	450	2 ans	
stagiaire	359	333	396	1 an	
élève	320	305	363	1 an	

* l'indice PC est basé sur le taux ISSP 2004 du CCE soit 19%

Alternative
Police

Cfdt:

GRILLE 2005		
ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES
COMMANDANT DE POLICE		
emploi fonctionnel		
2e	852	695
1er	821	672
5e	801	657
4e	773	635
3e	728	601
2e	690	572
1er	627	525
CAPITAINE DE POLICE		
ex	750	618
5e	710	588
4e	690	572
3e	650	542
2e	610	511
1er	579	488
LIEUTENANT DE POLICE		
8e	659	549
7e	610	511
6e	579	488
5e	551	467
4e	520	445
3e	505	434
2e	465	406
1er	409	367
stagiaire	359	333
élève	309	298

Alternative
Police

4. CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION

- Prévisions de volumes des postes offerts
à la promotion 2004 - 2012*
- Grilles 2003 – 2004 – Fin de Protocole*
- Projet de grille 2005*

cfdt

**Alternative
Police**

**PREVISION DES VOLUMES DE POSTES OFFERTS A LA PROMOTION
POUR LES PERSONNELS DU CORPS DE MAITRISE ET D'APPLICATION**

ENTRE 2004 ET 2012

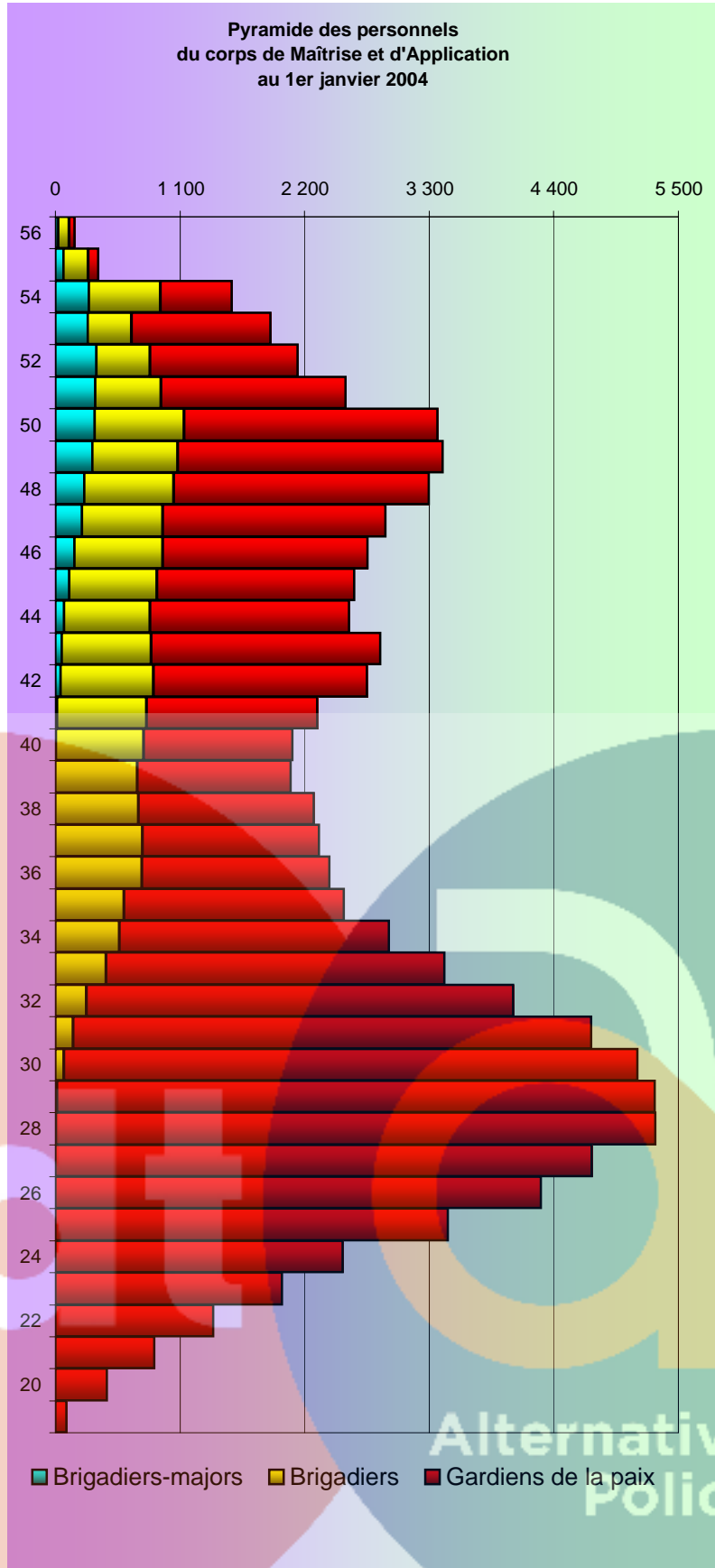
ANNEES	BRIGADIERS-MAJORS				BRIGADIERS-CHEFS					BRIGADIERS						
	Effectif budgétaire	Effectif réel	Vacances	Postes offerts	Effectif budgétaire	Effectif réel	Vacances	Aspiration *	Postes offerts	Effectif budgétaire	Effectif réel	Vacances	Aspiration *	Postes offerts		
2004	3 710	3 049	628	1 289					0	17 257	16 085	1 114	1 289	3 575		
2005	4 210	3 464	691	1 437	17 257	16 925	1 193	1 437	2 962	8 500	4 269	15	2 962	7 208		
2006	4 660	3 935	736	1 461	17 150	17 466	635	1 461	1 780	11 200	8 059	679	1 780	5 600		
2007	5 185	4 411	795	1 569	17 150	17 056	489	1 569	2 152	13 500	11 298	548	2 152	4 902		
2008	5 670	4 947	876	1 599	17 150	16 988	444	1 599	2 205	15 800	13 560	401	2 205	4 846		
2009	6 130	5 439	971	1 662	17 150	17 055	394	1 662	2 151	18 100	15 802	356	2 151	4 805		
2010	6 590	5 896	1 051	1 745	17 150	17 055	352	1 745	2 192	20 400	18 107	338	2 192	4 823		
2011	7 050	6 372	1 094	1 772	17 150	17 048	310	1 772	2 184	22 700	20 410	348	2 184	4 822		
2012	7 500	6 855	1 168	1 813	17 150	17 039	262	1 813	2 186	25 000	22 693	368	2 186	4 861		
TOTAL POSTES OFFERTS A L'AVANCEMENT				14 347	TOTAL POSTES OFFERTS A L'AVANCEMENT					17 812	TOTAL POSTES OFFERTS A L'AVANCEMENT					45 442

* : L'aspiration correspond aux vacances de postes générées par les promotions dans le grade supérieur.

**PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS
DU CORPS DE MAÎTRISE ET D'APPLICATION**

AU 1er JANVIER 2004

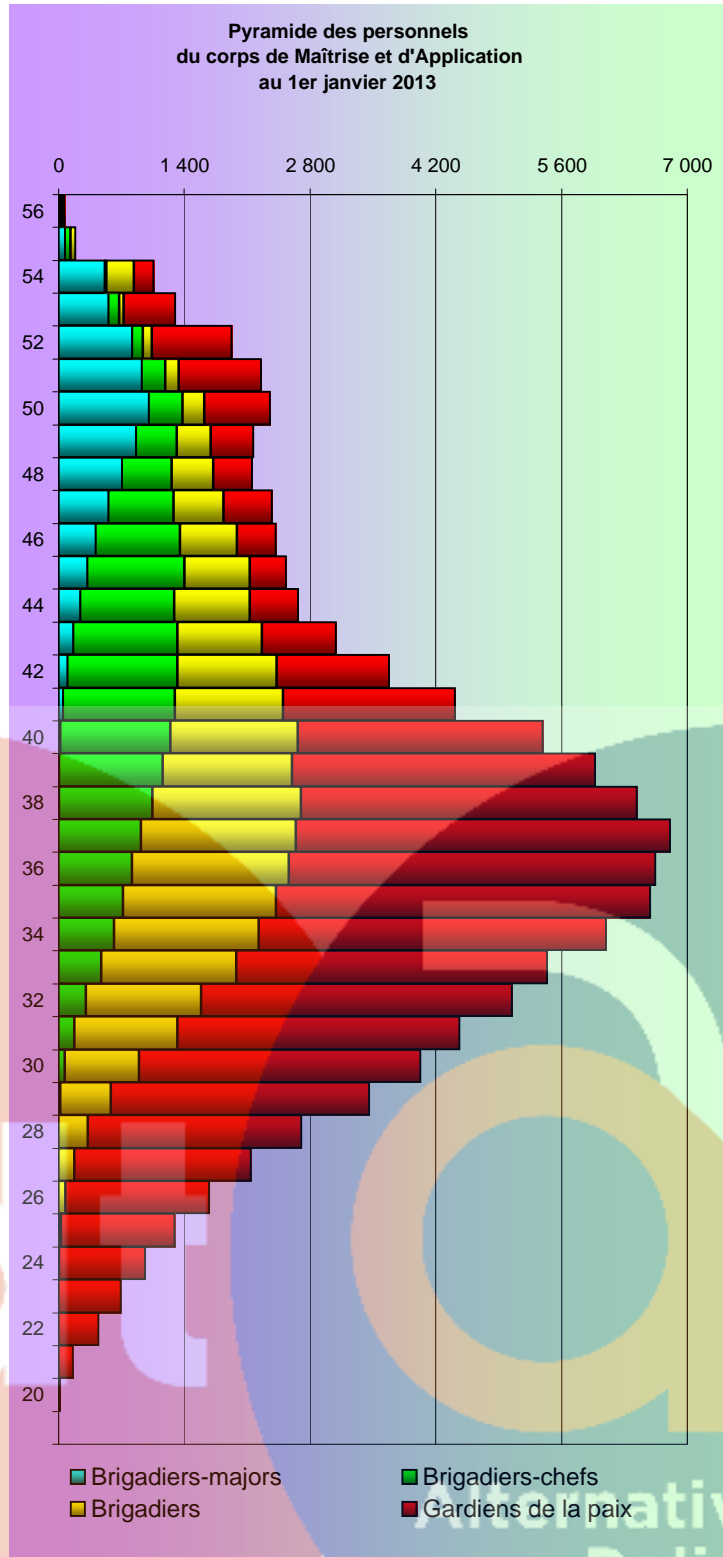
Ages	B-M	Bg	Gpx	Total
56	27	96	51	174
55	72	218	93	383
54	294	635	632	1 561
53	286	385	1 231	1 902
52	360	478	1 303	2 141
51	353	583	1 632	2 568
50	349	787	2 239	3 375
49	327	754	2 342	3 423
48	255	791	2 254	3 300
47	233	714	1 971	2 918
46	168	782	1 812	2 762
45	124	772	1 747	2 643
44	74	764	1 760	2 598
43	57	788	2 029	2 874
42	44	825	1 886	2 755
41	16	792	1 510	2 318
40	6	776	1 315	2 097
39	2	723	1 358	2 083
38	1	733	1 551	2 285
37		768	1 562	2 330
36		764	1 662	2 426
35	1	608	1 942	2 551
34		566	2 384	2 950
33		451	2 987	3 438
32		278	3 767	4 045
31		157	4 578	4 735
30		78	5 066	5 144
29		16	5 278	5 294
28	3		5 299	5 302
27			4 741	4 741
26			4 289	4 289
25			3 469	3 469
24			2 542	2 542
23			2 006	2 006
22			1 396	1 396
21			875	875
20			459	459
19			101	101
TOTAL	3 049	16 085	83 119	102 253



**PYRAMIDE DES AGES DES PERSONNELS
DU CORPS DE MAITRISE ET D'APPLICATION**

AU 1er JANVIER 2013

Ages	B-M	B-C	Bg	Gpx	Total
56	23	20	24	5	72
55	68	64	61	0	193
54	512	25	307	219	1 063
53	558	119	48	576	1 301
52	820	121	100	894	1 935
51	929	260	154	915	2 258
50	1 003	378	244	737	2 362
49	860	458	379	475	2 172
48	703	560	460	439	2 162
47	553	730	555	546	2 384
46	411	946	629	436	2 422
45	319	1 088	721	410	2 538
44	240	1 048	844	539	2 671
43	161	1 165	940	826	3 092
42	98	1 226	1 109	1 251	3 684
41	47	1 247	1 206	1 919	4 419
40	20	1 226	1 420	2 730	5 396
39	8	1 153	1 442	3 376	5 979
38	5	1 045	1 650	3 743	6 443
37		921	1 727	4 164	6 812
36		820	1 749	4 085	6 654
35		722	1 705	4 164	6 591
34		617	1 612	3 876	6 105
33		479	1 503	3 465	5 447
32		308	1 284	3 459	5 051
31		175	1 149	3 144	4 468
30		68	831	3 137	4 036
29		18	568	2 877	3 463
28		2	323	2 383	2 708
27			179	1 970	2 149
26			79	1 606	1 685
25			27	1 268	1 295
24			8	961	969
23				696	696
22				451	451
21				164	164
20				21	21
19				0	0
TOTAL	7 338	17 009	25 037	61 927	111 311



EVOLUTION INDICIAIRE ET STATUTAIRE DU CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION 2003 - FIN DE PROTOCOLE

GRILLE ACTUELLE 2003					
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	INDICES PC	DUREE NORMALE	CUMUL D'ECHELONS
BRIGADIER-MAJOR DE POLICE					
3e	592	498	618		21 ans
2e	564	477	591	2 ans	19 ans
1er	551	467	579	2 ans	17 ans
BRIGADIER DE POLICE					
5e	539	457	567		14 ans
4e	521	446	553	2 ans	12 ans
3e	498	428	531	2 ans	10 ans
2e	471	410	508	2 ans	8 ans
1er	430	379	470	2 ans	6 ans
GARDIEN DE LA PAIX					
exceptionnel	498	428	531		
11e	479	415	515		19 ans
10e	457	399	495	2 ans	17 ans
9e	443	389	482	2 ans	15 ans
8e	427	378	469	2 ans	13 ans
7e	420	372	461	2 ans	11 ans
6e	402	363	450	2 ans	9 ans
5e	375	345	428	2 ans	7 ans
4e	344	323	401	2 ans	5 ans
3e	321	306	379	2 ans	3 ans
2e	291	285	353	2 ans	1 an
1er	266	270	337	2 ans	
stagiaire	259	266	333	1 an	
élève	258	265	332	1 an	

GRILLE 2004			
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	INDICES PC
BRIGADIER-MAJOR DE POLICE			
3e	612	513	636
2e	581	490	608
1er	567	479	594
BRIGADIER CHEF			
5e	547	464	575
4e	539	457	567
3e	521	446	553
2e	475	412	511
1er	445	390	484
BRIGADIER DE POLICE			
6e	509	437	542
5e	475	412	511
4e	442	388	481
3e	402	363	450
2e	367	339	420
1er	332	314	389
GARDIEN DE LA PAIX			
exceptionnel	498	428	531
11e	479	415	515
10e	457	399	495
9e	443	389	482
8e	427	378	469
7e	420	372	461
6e	402	363	450
5e	375	345	428
4e	344	323	401
3e	321	306	379
2e	291	285	353
1er	266	270	337
stagiaire	259	266	333
élève	258	265	332

OBJECTIF FIN DE PROTOCOLE					
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES	INDICES P.C	DUREE NORMALE	CUMUL D'ECHELONS
BRIGADIER-MAJOR DE POLICE					
statut d'emploi	660	550	682		
excep	627	525	651		
3e	612	513	636		21 ans
2e	595	500	620	2 ans	19 ans
1er	580	489	606	2 ans	17 ans
BRIGADIER CHEF					
5e	580	489	606		
4e	570	481	596	2 ans	15 ans
3e	558	472	585	2 ans	13 ans
2e	546	463	574	2 ans	11 ans
1er	532	454	563	2 ans	9 ans
BRIGADIER DE POLICE					
6e	539	457	567		
5e	521	446	553	2 ans	12 ans
4e	495	426	528	2 ans	10 ans
3e	471	410	508	2 ans	8 ans
2e	452	395	490	2 ans	6 ans
1er	430	379	470	2 ans	4 ans
GARDIEN DE LA PAIX					
exceptionnel	498	428	531		
11e	479	415	515		19 ans
10e	457	399	495	2 ans	17 ans
9e	443	389	482	2 ans	15 ans
8e	427	378	469	2 ans	13 ans
7e	420	372	461	2 ans	11 ans
6e	402	363	450	2 ans	9 ans
5e	375	345	428	2 ans	7 ans
4e	344	323	401	2 ans	5 ans
3e	321	306	379	2 ans	3 ans
2e	291	285	353	2 ans	1 an
1er	266	270	337	2 ans	
stagiaire	259	266	333	1 an	
élève	258	265	332	1 an	

Alternative
Police

Cfdt:

GRILLE 2005		
GRADES ET ECHELONS	INDICES BRUTS	INDICES MAJORES
BRIGADIER-MAJOR DE POLICE		
excep	627	525
3e	612	513
2e	588	495
1er	573	483
BRIGADIER CHEF		
5e	555	470
4e	539	457
3e	521	446
2e	487	420
1er	464	405
BRIGADIER DE POLICE		
6e	514	448
5e	483	417
4e	450	394
3e	417	370
2e	378	347
1er	353	328
GARDIEN DE LA PAIX		
exceptionnel	498	428
11e	479	415
10e	457	399
9e	443	389
8e	427	378
7e	420	372
6e	402	363
5e	375	345
4e	344	323
3e	321	306
2e	291	285
1er	266	270
stagiaire	259	266
élève	258	265

Alternative
Police