



Bureau National - 55 rue de Lyon - 75012 PARIS - ☎ 01 44 67 83 30 - 📠 01 44 67 84 20 - secretariat@scsi-pn.fr

Réf. : BN/JMB/2013 n° 101

Paris, le 4 Juin 2013

Monsieur le Ministre,

Les principales positions défendues par notre organisation viennent de trouver une confirmation dans le rapport rendu en mars 2013 par la Cour des Comptes qui a analysé, de manière objective, l'évolution de la situation salariale et accessoirement de la situation statutaire des officiers de police. Ce rapport confirme que les officiers de police sont, dans la Fonction Publique de l'État, sensiblement moins payés que l'ensemble des autres cadres et très significativement moins que les officiers de gendarmerie, ce qui, eu égard à l'identité des métiers, responsabilités, contraintes et risques encourus, montre bien le sort injuste qui leur a été réservé.

Nous sommes conscients que vous êtes seulement l'héritier involontaire de cette situation, mais aujourd'hui c'est sous votre autorité que doivent prendre fin les disparités flagrantes entre les différents corps de cadres de votre ministère. Nous avons espéré que la plupart de ces difficultés seraient réglées avantageusement par la création d'un corps unique des cadres de la Police Nationale, porteur de bien d'autres bénéfices pour notre institution, mais vous en avez décidé autrement.

Le SCSI réaffirme néanmoins sa conviction et sa volonté de création d'un corps unifié de direction et de commandement, projet systémique juste et cohérent qui demeure la seule voie à même d'assurer un bon fonctionnement de la Police Nationale dans son constant processus d'adaptation et de modernisation.

L'augmentation du recrutement interne à hauteur de 63 % et la réduction de la scolarité correspondante que vous avez décidées sont toujours sans détails ni calendrier de mise en œuvre depuis la première réunion organisée à la DGPN le 23 avril dernier. Ainsi, les officiers ne trouvent pas la réponse à leurs légitimes attentes en matière de rémunération, de carrières, d'organisation et de fonctionnement de notre institution. De plus, même les symboles forts, pragmatiques et sources d'économies, que sont la mise en place d'une cérémonie unique de fin de scolarité des officiers et commissaires et un défilé commun au 14 juillet se heurtent à des obstacles "culturels" qu'on nous dit insurmontables !

Si ce pragmatisme ne parvient pas à s'imposer encore, il convient aujourd'hui de régler une à une toutes les difficultés dans le contexte existant.

La redistribution de la grille indiciaire, qui doit être une priorité

Alors que vous avez commandé à une mission IGA un bilan du protocole Corps et Carrières de 2004, il faut rappeler que jusque là l'administration refusait de détailler la répartition de la ligne budgétaire dédiée aux protocoles additionnels de 2007 pour les officiers et 2009 pour les commissaires. C'est ainsi qu'il se confirme enfin selon le bilan social produit par la DRCPN, que de 2009 à 2011 ce sont 7,9 millions d'euros qui ont été consacrés aux 1700 commissaires contre 9,1 millions d'euros aux 10 800 officiers, soit un rapport de 5,5 contre 1. Et pourtant vos prédécesseurs refusaient systématiquement toutes nouvelles négociations au seul motif que le protocole était en cours.

De plus, si les protocoles additionnels des CEA et CCD ont pris en compte les conséquences du rallongement des durées de carrière, cela n'a pas été le cas avec celui des officiers de police.

Enfin, d'autres réformes statutaires comme l'indispensable passage semi-automatique au grade de capitaine, ont rendu la grille indiciaire des officiers de police obsolète, étant encore rappelé que l'évolution de leurs rémunérations est beaucoup plus lente que celle de leurs homologues de la gendarmerie qui accèdent bien plus rapidement aux échelons et grades supérieurs, et donc à des rémunérations plus élevées aboutissant à des différences aux environs de 100.000 € sur 15 ou 20 ans de carrière. (cf conclusions du rapport de la Cour des Comptes)

Une redistribution de la grille indiciaire s'impose donc, tout comme la création de nouveaux échelons justifiés par les mêmes considérations qui ont prévalu à celle du 10^{ème} échelon du grade de commissaire de police.

En effet, certains échelons de l'actuelle grille ne concernent aucun officier ou très peu (le 1er échelon de commandant fonctionnel, les 1er et 2^{ème} de commandant, les 7^{ème} et 8^{ème} de lieutenant) tandis que d'autres concentrent pendant de longues années des volumes conséquents d'officiers bloqués dans leur déroulement de carrière (5^{ème} de capitaine, 5^{ème} de commandant, 2^{ème} de fonctionnel).

La grille indiciaire doit donc être repensée, sa structure modifiée et de nouveaux échelons, prenant en compte l'allongement des carrières, créés aux grades de capitaines, commandants et commandants à l'emploi fonctionnel.

Cette évolution doit être établie en totale cohérence avec la grille indiciaire des officiers de gendarmerie et doit rattraper les différences de rémunération réelle induites par les durées d'échelon très brèves dont ces derniers bénéficient.

Mise en place de l'indice 1015 et d'un échelon spécial

Si dans la Police comme dans la Gendarmerie Nationale des objectifs indiciaires et indemnitaires sont toujours en cours, il n'en est rien pour le corps de commandement de la police nationale dont la dernière revalorisation (Indice brut 966 à l'emploi fonctionnel du grade de commandant) est échue au 1er janvier 2012 en application du protocole Corps et Carrières du 17 juin 2004.

Or, dans l'intervalle de ce protocole la grille A type de la fonction publique a fait l'objet d'une réforme portant l'indice terminal à 1015 ou hors échelle lettre en fonction de la définition de certains emplois.

Il est inacceptable que les officiers de police se retrouvent ainsi dans une grille inférieure à celle de l'ensemble des cadres de même niveau empêchant de facto toute mobilité dans la fonction publique.

En outre, pour la première fois, l'indice terminal du corps de commandement a décroché de l'indice terminal du premier grade de commissaire rehaussé à l'échelon spécial 1015 par le protocole additionnel qui les a concernés en 2009.

De même, en 2010 le corps des attachés d'administration de l'intérieur, recruté à l'identique des officiers de police, a obtenu l'alignement de sa grille indiciaire sur celle du corps de commandement, mais en y ajoutant un accès aux postes de conseiller d'administration sur lesquels ils peuvent atteindre, pour un temps restreint, jusqu'à l'échelon HEA3.

De plus, leur régime indemnitaire, du premier grade d'attaché jusqu'au sommet de ce corps, est systématiquement **au moins du double** de celui des officiers de police, hors modulation.

Nous rejetons d'emblée l'objection fallacieuse selon laquelle avec l'ISSP les officiers de police ont une rémunération supérieure. Nous ne faisons pas les mêmes métiers, pas avec les mêmes contraintes, pénibilité et risques professionnels.

L'ISSP peut constituer ce qui différencie la rémunération du policier, fonctionnaire de catégorie active, de son équivalent dans la filière administrative mais ne saurait en aucun cas justifier que la rémunération de base des policiers soit inférieure à celle des personnels administratifs, **régime indemnitaire inclus**.

Si vous même avez validé le strict alignement entre les taux d'ISSP des officiers de police et de gendarmerie, opération dont la nécessité était reconnue depuis 2008, c'est bien dans la conscience qu'elle caractérise les métiers actifs de la sécurité intérieure.

Dispositifs de fin de carrière

Afin de reprendre un rythme soutenu de déflation du corps des officiers, ralenti par les prolongations d'activité, le SCSI avait proposé un plan d'aménagement des fins de carrières par la mise en œuvre de mesures incitatives au départ.

Vous avez ainsi défendu notre projet de la VAEP, décrié par certains mais aujourd'hui unanimement reconnu comme un bon dispositif, qui doit impérativement en 2014 arriver à son rythme de 100 postes annuels pour produire tous ses effets.

Il faut aujourd'hui mettre en place un dispositif équivalent pour les capitaines de police, qui pourrait être financé par l'enveloppe réservée à l'échelon exceptionnel de ce grade, enveloppe jamais épuisée puisque chaque année une quarantaine de postes budgétés ne sont pas attribués.

L'attractivité de ce dispositif nouveau qui permettrait un passage exceptionnel en fin de carrière à l'appellation de commandant, sans changement de grade et dans le cadre d'un départ programmé à la retraite, compléterait l'objectif de déflation tout en assurant une gestion améliorée de fin de carrière des capitaines méritants et malheureusement bloqués dans leur cursus.

Lors de la réunion du 03 juin dernier, sur le bilan corps et carrières, l'ensemble de la parité syndicale représentant tous les corps a fait part de ses fortes attentes afin de récupérer les postes laissés vacants par la déflation des officiers de police. Cette déflation est actuellement en panne et seuls des dispositifs de ce type sont à même d'apporter la solution à l'ensemble des corps de la Police Nationale.

Améliorer la transversalité des carrières

A défaut d'être inscrits dans l'inter ministérialité, les carrières des officiers de police ne doivent pas pour autant en subir d'enfermement.

Il est donc nécessaire de :

- Favoriser les passerelles et mobilités vers l'ensemble des métiers de la sécurité intérieure ;
- Mettre en place des partenariats avec d'autres ministères, comme celui de la Justice, afin de favoriser le recrutement d'officiers et de commissaires sur certains postes de la magistrature ;
- Étendre aux officiers de police la mission de suivi des carrières dont bénéficient les commissaires ;
- Réviser profondément l'équilibre entre formations initiale et continue afin de permettre une dynamisation des carrières et la mobilité inter-directionnelle.

Refonder le dispositif indemnitaire

Ce sujet intimement lié à celui du statut et de la gestion du temps de travail est considérablement sous évalué pour des raisons purement politiques et corporatistes.

Seule a pu être obtenue l'évolution vers une IRP se rapprochant dans son mécanisme du standard de la fonction publique, ce que vous avez validé.

Cette inéluctable uniformisation des régimes indemnitaires est certes une avancée, mais **elle ne saurait évidemment pas masquer le retard considérable des montants servis aux officiers** en comparaison de ceux alloués aux officiers de gendarmerie, aux attachés d'administration et aux commissaires de police.

Les montants de base doivent donc être rehaussés. Rappelons que la part indemnitaire dans la rémunération d'un officier de police est beaucoup plus faible que celle des autres cadres, notamment les attachés et commissaires, sans pour autant que leur part indiciaire soit plus favorable, bien au contraire !

Rappelons encore que la part du régime indemnitaire des officiers de police dédiée à la forfaitisation de certains travaux supplémentaires a été jugée insuffisante par le Comité Européen des Droits Sociaux, dans la continuité de sa jurisprudence antérieure.

Même les officiers de police chefs de service, en principe les mieux lotis, accusent un retard significatif :

- Leur future IRP reste bien inférieure à celle d'un commissaire occupant les mêmes fonctions ;
- En dépit d'engagements pris par vos prédécesseurs, nombre d'entre eux ne perçoit pas l'indemnitaire correspondant aux fonctions occupées. Cette situation n'évoluant pas, le SCSL se voit contraint d'accompagner les recours contentieux de ces personnels, exaspérés d'être si peu considérés.

Il est indispensable que l'ensemble de ces postes de chefs de service, seulement au nombre de 415 aujourd'hui y compris ceux de chefs de circonscription, figurent nominativement dans l'arrêté qui validera la mise en place de l'IRP.

Institution de mesures de fidélisation propres à l'IDF

La situation des effectifs amène à constater que des mesures particulières doivent être adoptées, notamment pour la fidélisation des cadres en Ile de France où leurs statuts sont porteurs de contraintes spécifiques.

Pour les franciliens les règles statutaires de mutation doivent être assouplies au sein de leur zone. Les blocages actuels, souvent justifiés par un manque d'OPJ gardiens, sont inacceptables.

L'action sociale doit absolument être renforcée en matière de logement, d'indemnitaire, de transport, de restauration, d'emploi des conjoints et d'accueil des enfants.

Refonte de la nomenclature

Cet outil de gestion des postes d'officiers de police, bien que révisé annuellement, doit intégrer de façon cohérente les paramètres nouveaux liés aux prolongations d'activité et à l'évolution de la déflation.

À l'instar de la nomenclature établie pour les commissaires, les postes "à déflater" doivent être clairement identifiés, avec un échancier, et surtout doivent correspondre à la baisse réelle des effectifs. Ainsi, tous les postes d'officiers occupés à l'instant T doivent apparaître dans ce document.

Les niveaux de nomenclature doivent poursuivre leur évolution :

- Une harmonisation de la répartition par niveau doit être recherchée entre les différentes directions. La proportion des niveaux supérieurs du corps doit être identique à celle du corps et de conception, soit actuellement 48 %.
- Le niveau 4 doit correspondre aux normes de gestion définies en amont et doit être réservé aux capitaines promouvables ou aux jeunes commandants, afin de créer de perspectives nouvelles.

Sur le statut "de cadres" des officiers

Cette question est au cœur du profond conflit qui oppose notre organisation et le ministère depuis 2007.

Sans en refaire le détail maintes fois exposé, nous avons toujours estimé, et démontré, que les termes du Corps et Carrières de 2004 avaient été volontairement dénaturés par le ministère dans le seul but d'imposer aux officiers de police un régime d'emploi infantilisant et ainsi éloigner la crainte d'une concurrence avec le corps de conception et de direction.

Cette insupportable stratégie de la défiance a provoqué et entretient l'effet inverse par une forte tension entre les corps, au détriment du bon fonctionnement de notre institution.

Des condamnations de la France par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), le Conseil d'Etat et des tribunaux administratifs contre les principales dispositions réglementaires issues du protocole de 2007 en attestent sans équivoque. Pourtant vous n'ignorez pas que ce statut de cadre des officiers de police était l'axe du protocole Corps et Carrières pour leur positionnement dans la chaîne hiérarchique et l'exercice des responsabilités qui leur avaient été reconnues.

Nous avons découvert ces jours derniers une nouvelle preuve de cette dénaturation des termes du protocole de 2004 dans le questionnaire adressé par l'IGA sur le bilan de ces protocoles, où il nous est demandé :

4.2 : Selon vous, pourquoi le stock des heures supplémentaires n'a-t-il pas diminué sensiblement ? Y-a-t-il eu un effet mesurable du passage des officiers à l'article 10 ? A-t-on récupéré de la présence d'officiers sur le terrain ?

La question formulée nous interrogeant sur les effets d'une réforme qui nous a toujours été refusée, alors qu'elle est fondamentale, a été une surprise à la fois triste et heureuse.

En effet, il ne s'agit évidemment pas d'une erreur de plume mais bien de l'expression logique et juridique de ce qu'aurait dû être le statut de cadre des officiers de police en fonction des critères spécifiés au protocole de 2004 : un statut reposant sur l'article 10 du décret n° 2000-815, comme celui de la majorité des cadres de la Fonction Publique.

Mais, il n'en a jamais rien été puisque seuls les anciens 415 officiers de police chefs de service bénéficient de ce statut, tandis que les 9500 restants sont toujours en "apesanteur" juridique dans un statut bâtard, contre-productif et infantilisant. Paradoxalement, au quotidien, les officiers sont sollicités afin de soulager les commissaires de police en intégrant chaque week-end les permanences de direction.

Il est donc indispensable que vous décidiez de réexaminer objectivement l'application de ce protocole, sujet déclaré "tabou" par le ministère depuis 2008, afin que tous les officiers puissent enfin accéder à un réel régime forfaitaire de cadre avec des modalités horaires et indemnitaires adaptées à leurs missions et contraintes opérationnelles.

Vous voyez, Monsieur le Ministre, que les attentes des officiers de police sont grandes et nombreuses, et qu'au delà de leurs intérêts propres, elles s'inscrivent toutes dans la volonté que la Police Nationale puisse répondre aux exigences de modernité et d'efficacité du service public de la sécurité intérieure.

En l'attente d'évoquer avec vous les solutions concrètes à l'ensemble de ces difficultés, je vous assure de ma respectueuse considération et de mes sentiments dévoués.

Le Secrétaire Général,

Jean-Marc BAILLEUL

Monsieur Manuel VALLS
Ministre de l'Intérieur
Place Beauvau

75800 - PARIS CEDEX