



PPCR /PACTE PRÉSIDENTIEL

**AVEC LE SCSI-CFDT,
UNE GRANDE ÉTAPE
POUR LES OFFICIERS**

Avec la signature de cet accord le 11 avril, le syndicat majoritaire des cadres poursuit la construction de son grand projet : nouvelle grille indiciaire, nouvelle construction et pyramidage du corps, nouvelles mesures indemnitaires et statutaires... Vous pourrez lire dans ce document une description détaillée des avancées obtenues.



METTRE FIN AUX INJUSTICES, CONSTRUIRE L'AVENIR



METTRE FIN AUX
INJUSTICES,
CONSTRUIRE
L'AVENIR



PRÉAMBULE

Le PPCR pour l'ensemble de la fonction publique intègre :

- la prise en compte de l'allongement des carrières avec des échelons plus nombreux ou plus longs,
- des indices sommitaux plus élevés,
- la transformation d'une part indemnitaire en points d'indices,
- la simplification avec la grille de référence « A type », celle des attachés .

Ce projet, âprement négocié par la CFDT, est porté par le SCSI, Jean-Marc Bailleul étant le seul policier actif siégeant au conseil commun de la fonction publique. La CFDT a imposé l'application du PPCR aux catégories atypiques comme la nôtre, initialement exclue des négociations.

La CFDT, première confédération réformatrice, a signé le PPCR, contrairement à Force ouvrière, Solidaires et la CGT.

Depuis cette signature et la manifestation du 14 octobre place Vendôme, le SCSI - syndicat majoritaire- a pris ses responsabilités et a fait en sorte de porter en commun les intérêts des officiers, avec SO, en dépit des cicatrices de 2007 et des divergences, pour obtenir ensemble des avancées catégorielles majeures et l'application concrète de cet accord au corps de commandement.

L'INTÉRÊT DE LA GRILLE A TYPE

Le statut particulier et la grille spécifique des officiers de police les écartaient du bénéfice des indices de la grille « A Type. »

Avec ce protocole, celle-ci s'applique aux officiers de police. Après la catégorie A obtenue en 2004, l'aboutissement du travail du SCSI est concrétisé par l'exhaussement du corps de commandement.

Sans le PPCR , ceci n'aurait pas été possible.

⇒ *Demain le 2° grade de commandant au 1015 correspondra au dernier échelon de commissaire.*

⇒ *L'échelon spécial de CDTEF ou GRAF sera celui de commissaire divisionnaire au 6° échelon ou de commissaire général au 2ème échelon.*

S'agissant de la grille de référence FP, le corps de commandement bénéficiera automatiquement de ses revalorisations futures. Elle permettra également de faciliter les mobilités interministérielles.

11 avril 2016

Une grande étape
pour les officiers

SCSI

*La transposition du
protocole PPCR :
première étape vers le
« A-type »*

*La structure du corps de
commandement sera
alignée, dès 2017, sur
celle du « A-type »*



*2021-2022 : au-delà du
protocole PPCR,
la convergence vers le
« A-type »*

LA DÉCLINAISON DU PPCR AUX OFFICIERS

UNE NOUVELLE STRUCTURE DU CORPS

Pour correspondre aux objectifs du PPCR, la structure du corps de commandement sera alignée, dès 2017, sur celle du « A-type » actuel, à savoir deux grades de droit commun (lieutenant-capitaine et commandant), un troisième grade contingenté à accès fonctionnel (GRAF) et accompagné d'un emploi fonctionnel (commandant à l'emploi fonctionnel).

Outre le grade à accès fonctionnel, l'emploi fonctionnel de commandant est pérennisé.

1^{er} GRADE : Capitaine avec maintien de l'appellation de lieutenant sur les 4 premières années. Lors de l'accès au corps, les officiers auront le titre de lieutenant. L'accès au titre de capitaine sera acquis à partir de 4 années dans le grade fusionné. Cette décorrélation entre l'appellation et les échelons garantira le juste positionnement des officiers, qu'ils soient de recrutement externe ou interne.

2^{ème} GRADE : Commandant

3^{ème} GRADE : GRAF, le grade à l'accès fonctionnel (cf page 4)

CALENDRIER

- **2017** Première revalorisation indiciaire pour lieutenant, capitaine, commandant, CDTEF et création du GRAF
- **2018** Deuxième revalorisation indiciaire pour tous
- **2019** Troisième revalorisation indiciaire pour tous
- **2020** indices 966 pour des CDT et 1027 CDTEF et GRAF
- **2021** Indice 995 pour les CDT
- **2022** « Grille A type » : 1015 pour les CDT et Hors échelle lettre A pour le GRAF et le CDTEF

LE GRAF : KESAKO ?



Les emplois fonctionnels de commandants perdureront.

A partir de 2017, 150 commandants seront « graffés » chaque année.

Les grilles indiciaires seront identiques.

Un CDTEF peut être graffé. Un Graffé peut être muté sur un emploi fonctionnel.

La détermination du galonnage fera l'objet d'un groupe de travail ad-hoc

LE 3° GRADE : LE GRAF

Le GRAF n'a pas vocation à remplacer les CDTEF, les deux dispositifs cohabiteront.

- L'objectif du GRAF est double : favoriser la progression professionnelle des officiers qui n'ont pu accéder à des emplois fonctionnels et offrir un « parachute » aux officiers qui seraient en fin de détachement sur leur emploi fonctionnel.
- Le GRAF apparaît à ce stade plutôt comme un dispositif de fin de carrière.
- Le statut n'interdit pas à un officier « GRAFFÉ » d'être détaché sur un emploi fonctionnel.
- Un groupe de travail sera constitué avec les organisations représentatives en CAP pour cibler les postes « graffables » selon des critères de responsabilité cohérents et lisibles, conduisant de facto à une refonte de la nomenclature globale.

CRITÈRES D'ELIGIBILITÉ : DEUX VIVIERS

- Avoir occupé un poste à niveau élevé de responsabilité **au moins 8 ans** (le calcul prendra en compte l'occupation rétroactive des postes éligibles).
- Avoir occupé un emploi fonctionnel **au moins 6 ans**.

L'accès au GRAF sera soumis à l'avis de la CAP.

ARTICULATION GRAF ET CDTEF

Le corps de commandement comprend aujourd'hui 1 315 emplois fonctionnels (soit 14 % de l'effectif global), et comprendra donc à terme, en 2022, **1800** emplois fonctionnels et GRAF, ce dernier représentant 10 % du corps. La montée en puissance du GRAF sur une période de 6 ans, aboutira donc à une création annuelle de 150 postes de GRAF, dès 2017.

	Cadencement acté			Objectifs			
	2017	2018	2019		2020	2021	2022
Créations GRAF	150	150	150	Existant EF/GRAF	1555	1635	1715
Nombre total GRAF	150	300	450	Créations	80	80	85
Suppression EF	70	70	70	Total GRAF+EF	1635	1715	1800
Nombre EF	1245	1175	1105				

UNE NOUVELLE APPELLATION ET GALONNAGE

Le GRAF étant le nouveau grade sommital, le SCSi avait entrepris des démarches auprès de la DGPN afin que les « graffés » et les CDTEF puissent bénéficier d'un galonnage et de l'appellation de lieutenant colonel pour leur garantir une meilleure visibilité. Différents lobbies ont conduit le ministre de l'Intérieur à écarter cette dénomination. Il considère, les grilles indiciaires étant identiques, que l'appellation unique de « **commandant divisionnaire** » a plus de sens dans la Police Nationale.

TRANSFORMATION DE PRIMES EN INDICES

La transformation d'une partie des primes en points d'indice interviendra à partir de 2017 pour les agents de la catégorie A.

Elle se traduit par un gain uniforme de 9 points d'indice (majoré de l'ISSP) répartis en 5 points en 2017 et 4 points en 2018 et par une mesure symétrique d'abattement d'un montant forfaitaire de 389 € annuels répartis en 167 € en 2017 et 222 € en 2018.



**UN GAIN POUR NOS
PENSIONS**

« La garantie du PPCR : pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades... et atteindre les indices de traitement les plus élevés. »

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Point primordial du PPCR : le protocole garantit le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades. Sa mise œuvre sera corrélative à la fixation des taux d'avancement. Il permettra d'atteindre les indices les plus élevés du grade supérieur à celui du recrutement.

Les évolutions statutaires :

- **1er GRADE** : l'appellation de lieutenant durera 4 ans comme pour les officiers de gendarmerie. Les officiers conservent une obligation d'affectation de 2 ans minimum sur leur premier poste. Il est mis fin au blocage statutaire de sédentarisation de 5 ans sur la zone de défense.

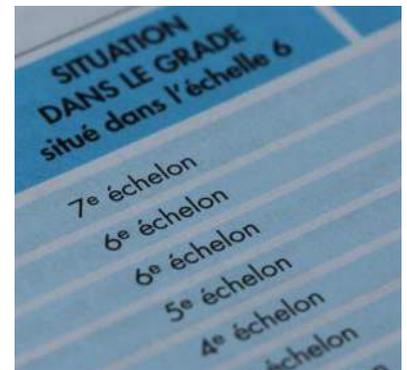
L'échelon de capitaine exceptionnel est préservé à titre transitoire.

- **2° GRADE** : l'avancement à commandant sera possible au bout de 12 ans, après avoir effectué 2 mobilités géographiques et/ou fonctionnelles. (comme actuellement)

Mutation possible sur un emploi fonctionnel au terme de 2 ans dans le grade de commandant.

La durée de détachement sur un même emploi fonctionnel sera limitée à 2 fois 4 ans. La mesure prendra effet à compter du 1er janvier 2017, sans effet rétroactif.

- **3° GRADE** : (Cf page 4). L'accès à l'échelon spécial du GRAF sera contingenté à 10% du corps.



METTRE FIN AUX INJUSTICES, CONSTRUIRE L'AVENIR

UN CORPS REPYRAMIDÉ

	Situation actuelle	Situation au 1.01.2017	Objectif à terme
lieutenant	7,9 %	54,5% (Fusion Lt/Cne)	40 %
capitaine	46,6 %		
commandant	31,6 %	31,6%	40 %
CDTEF	13,78	13,8%	20% (1800 CDTEF et GRAF)

Pour le SCSI, ce pyramidage était essentiel afin d'offrir de nouvelles perspectives aux capitaines et commandants bloqués. Ainsi, à terme tous les officiers pourront prétendre aux indices sommitaux !

NOUVELLES GRILLES

Dans les pages suivantes, vous pourrez découvrir les grilles obtenues dans le cadre des négociations, dont la revalorisation commence au 1^{er} janvier 2017.

Le premier grade comportera 10 échelons et l'échelon exceptionnel. Les deux premiers échelons seront plus courts pour éviter les inversions de carrière.

Le deuxième grade de commandant comprendra 5 échelons. Un sixième au 966 sera mis en œuvre en 2020 et un 7^o au 1015 en 2022. Il n'y aura plus de perte financière au passage de grade.

Pour CDTEF et GRAF, création d'un 3^o échelon en 2017 au 975 et au 995 en 2019. En 2022, le 3^o échelon sera porté au 1015 et un 4^o sera créé au 1027.

L'échelon spécial contingenté pour les commandants EF et les GRAF, passera de 1027 en 2020 au HEA en 2022.

Comment y arriver ?

1/ Par des ratios adaptés qui devront permettre à l'avenir cette conformité aux pourcentages par corps, afin que tous les officiers atteignent les indices sommitaux du 2^o grade.

2/ Par une nomenclature repensée et une augmentation sensible des postes N4 et N5 dans l'ensemble des directions d'emploi.



Grille Actuelle

1er janvier 2017

1er janvier 2018

1er janvier 2019

Commandant GRAF					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
Es	1 003	811		8,0	
3	975	790	3,0	5,0	
2	909	740	2,5	2,5	
1	881	719	2,5		

Commandant à l'emploi fonctionnel					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
2	966	783		2,0	
1	901	734	2,0		

Commandant					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
5	901	734		17,0	
4	852	696	2,0	15,0	
3	801	658	2,0	13,0	
2	750	619	2,0		
1	710	589	2,0		

Capitaine					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
EEx	830	680		15,0	
5	801	658	2,0	13,0	
4	750	619	2,0	11,0	
3	705	585	2,0	9,0	
2	668	557	2,0	7,0	
1	629	527	2,0	5,0	

Lieutenant					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
8	700	581		14,5	
7	665	555	2,0	12,5	
6	625	524	2,0	10,5	
5	588	496	2,0	8,5	
4	550	467	2,0	6,5	
3	509	438	2,0	4,5	
2	469	410	2,0	2,5	
1	429	379	1,0	1,5	
ST	359	334	1,0	0,5	
EL	320	314	0,5		

Commandant GRAF					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
Es	1 015	821		8,0	
3	988	800	3,0	5,0	
2	919	748	2,5	2,5	
1	890	725	2,5		

Commandant à l'emploi fonctionnel					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
Es	1 015	821		6,0	
3	988	800	2,0	4,0	
2	919	748	2,0	2,0	
1	890	725	2,0		

Commandant					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
5	919	748		20,0	
4	869	710	2,0	18,0	
3	826	677	2,0	16,0	
2	780	642	2,0	14,0	
1	739	610	2,0	12,0	

Lieutenant/Capitaine					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
EEx	838	686			
10	810	664	3,0	19,0	
9	758	625	3,0	16,0	
8	718	595	2,5	13,5	
7	676	563	2,5	11,0	
6	637	533	2,0	9,0	
5	596	502	2,0	7,0	
4	558	473	2,0	5,0	
3	517	444	2,0	3,0	
2	480	416	1,5	1,5	
1	444	390	1,5		
ST	359	334	1,0	0,5	
EL	320	314	0,5		

Lieutenant/Capitaine					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
EEx	849	694			
10	818	670	3,0	19,0	
9	772	635	3,0	16,0	
8	725	600	2,5	13,5	
7	686	570	2,5	11,0	
6	646	540	2,0	9,0	
5	604	508	2,0	7,0	
4	566	479	2,0	5,0	
3	524	449	2,0	3,0	
2	490	423	1,5	1,5	
1	457	400	1,5		
ST	359	334	1,0	0,5	
EL	320	314	0,5		

Lieutenant/Capitaine					
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée	
EEx	859	702			
10	821	673	3,0	19,0	
9	776	638	3,0	16,0	
8	732	605	2,5	13,5	
7	693	575	2,5	11,0	
6	653	545	2,0	9,0	
5	611	513	2,0	7,0	
4	567	480	2,0	5,0	
3	525	450	2,0	3,0	
2	499	430	1,5	1,5	
1	469	410	1,5		
ST	359	334	1,0	0,5	
EL	320	314	0,5		

1^{er} janvier 2020

Commandant GRAF				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

Es	1027	830		8,0
3	995	806	3,0	5,0
2	930	756	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant à l'emploi fonctionnel				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

Es	1 027	830		6,0
3	995	806	2,0	4,0
2	930	756	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

6	966	783		22,5
5	930	756	2,5	20,0
4	878	716	2,0	18,0
3	830	680	2,0	16,0
2	784	645	2,0	14,0
1	741	612	2,0	12,0

Lieutenant/Capitaine				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

EEx	859	702		
10	821	673	3,0	19,0
9	776	638	3,0	16,0
8	732	605	2,5	13,5
7	693	575	2,5	11,0
6	653	545	2,0	9,0
5	611	513	2,0	7,0
4	567	480	2,0	5,0
3	525	450	2,0	3,0
2	499	430	1,5	1,5
1	469	410	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	320	314	0,5	

1^{er} janvier 2021

Commandant GRAF				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

Es	1027	830		
3	995	806	3,0	5,0
2	930	756	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant à l'emploi fonctionnel				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

Es	1 027	830		
3	995	806	2,0	4,0
2	930	756	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

6	995	806		22,5
5	930	756	2,5	20,0
4	878	716	2,0	18,0
3	830	680	2,0	16,0
2	784	645	2,0	14,0
1	741	612	2,0	12,0

Lieutenant/Capitaine				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

EEx	859	702		
10	821	673	3,0	19,0
9	776	638	3,0	16,0
8	732	605	2,5	13,5
7	693	575	2,5	11,0
6	653	545	2,0	9,0
5	611	513	2,0	7,0
4	567	480	2,0	5,0
3	525	450	2,0	3,0
2	499	430	1,5	1,5
1	469	410	1,5	

ST	359	334	1,0	0,5
EL	320	314	0,5	

1^{er} janvier 2022

Commandant GRAF				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

Es	HEA			
4	1 027	830	3,0	8,0
3	1 015	821	3,0	5,0
2	930	756	2,5	2,5
1	890	725	2,5	

Commandant à l'emploi fonctionnel				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

Es	HEA			
4	1 027	830	2,0	6,0
3	1 015	821	2,0	4,0
2	930	756	2,0	2,0
1	890	725	2,0	

Commandant				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

7	1 015	821		25,0
6	995	806	2,5	22,5
5	930	756	2,5	20,0
4	878	716	2,0	18,0
3	830	680	2,0	16,0
2	784	645	2,0	14,0
1	741	612	2,0	12,0

Lieutenant/Capitaine				
Ech	IB	IM	Durée μ	Durée cumulée

EEx	859	702		
10	821	673	3,0	19,0
9	776	638	3,0	16,0
8	732	605	2,5	13,5
7	693	575	2,5	11,0
6	653	545	2,0	9,0
5	611	513	2,0	7,0
4	567	480	2,0	5,0
3	525	450	2,0	3,0
2	499	430	1,5	1,5
1	469	410	1,5	

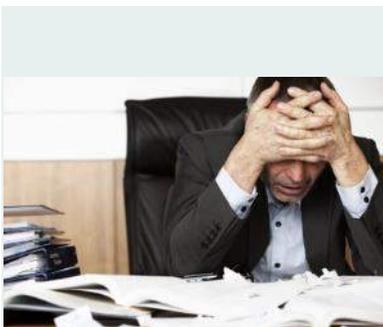
ST	359	334	1,0	0,5
EL	320	314	0,5	



DES AVANCÉES INDEMNITAIRES

- Augmentation de 155 postes du nombre de chefs de service sur 3 ans : au total 570 postes contre 415 aujourd'hui .
- Alignement de l'indemnité de responsabilité de chef de service sur celle des commissaires, soit 1080 euros contre 826 euros aujourd'hui.
- IRP Chef de service identique pour tous les grades.
- Création d'une nouvelle IRP pour le GRAF d'un montant de 600 euros.
- IRP Lieutenant/Capitaine : grâce à la fusion du premier grade l'IRP devrait passer à 378 euros.

Fonctions	MONTANT	NBI
CHEF DE SERVICE CDEF	1080 euros	40 points NBI
CHEF DE SERVICE	1080 euros	néant
GRAF CHEF DE SERVICE	1080 euros	néant
CDTEF	413 euros	40 points NBI
GRAF	600 euros	néant



**1000 postes difficiles
obtenus en 2013,
122 de + en 2017 !**

DAVANTAGE DE POSTES DIFFICILES

En plus de la création supplémentaire de 122 postes difficiles en CRS, une réflexion sera engagée pour qu'une partie du budget de la part performance de l'IRP soit consacrée à l'abondement de nouveaux postes difficiles dans toutes les autres directions.

ISSP

Le SCSI avait obtenu l'alignement avec les officiers de gendarmerie en 2011, 2012, 2013.

C'est maintenant 2 points de plus pour tous !

ISSP + 2 POINTS

L'augmentation de l'ISSP de 2 points est inscrite dans ce protocole et elle concerne tous les corps. L'ISSP est intégrée dans le calcul des pensions, elle majore également les avancées indiciaires et s'ajoute au dégel du point d'indice de la fonction publique.

Cette exhaussement se fera en 4 étapes :

- 1/01/2017 → 0,5 point
- 1/01/2018 → 0,5 point
- 1/01/2019 → 0,5 point
- 1/01/2020 → 0,5 point

Corps de commandement				
Elèves en formation initiale	10 %	10 %	10 %	10 %
Lieutenant/Capitaine IB < 583	26,5 %	27 %	27,5 %	28 %
Lieutenant/Capitaine IB > 583	25,5 %	26 %	26,5 %	27 %
Commandant, EF et GRAF	21,5 %	22 %	22,5 %	23 %



Parallèlement à la revalorisation de l'IJAT signée par le SCSI, notre organisation réclamait d'autres mesures pour redonner de l'attractivité à la filière CRS fortement impactée par le protocole de 2007...

C'est fait !

CRS : DES MESURES SPÉCIFIQUES

JOURS RTT ET CET

Retour au régime de droit commun pour les fonctionnaires affectés en CRS (8 jours RTT obligatoirement indemnisés au tarif forfaitaire journalier de 85 euros contre 16 actuellement).

Concrètement, ce sont 8 jours de plus potentiellement indemnisables à 125 euros par le biais du CET.

POSTES DIFFICILES

Les 122 postes d'officiers de compagnies exclus aujourd'hui de la majoration pour postes difficiles de 30%, de la part responsabilité de l'IRP du grade, en bénéficieront demain.

LA PRIME D'ALIMENTATION

Elle sera portée à 3,10 € pour le repas et à 0,82 € pour le petit déjeuner.

L'INTÉRIM

Depuis le protocole de 2007, le SCSI bataille pour ramener l'indemnisation des intérimaires dans la moyenne de la fonction publique, et revaloriser son montant pour répondre aux contraintes réellement assumées par les officiers.

Objectif atteint : le paiement d'un indemnitaire revalorisé au premier jour du 3^o mois est entériné.

A partir de la date du nouveau décret, réduction de 6 à 2 mois révolus (au 1^{er} jour du 3^{ème} mois) du délai requis, pour accorder aux officiers exerçant les fonctions d'intérim la nouvelle indemnité de chef de service d'un montant de 1080 euros.



Avec l'augmentation du nombre de postes de chef de service, la création de l'indemnité de chef de service pour tous les officiers à 1080 euros, l'intérim est enfin reconnu à sa valeur !

AUTRES MESURES

- **Prise en compte de la spécificité Île-de-France par la majoration de l'indemnité de fidélisation.** Suite à la mise en œuvre de la réforme de l'avantage spécifique d'ancienneté et pour prendre en compte les spécificités propres à la région francilienne, une majoration de la prime de fidélisation, incompatible avec l'avantage spécifique d'ancienneté, sera accordée aux fonctionnaires affectés en Île-de-France. La carte des zones éligibles à la prime de fidélisation fera l'objet d'une négociation syndicale qui sera engagée dès la signature du présent Protocole et devra aboutir fin 2016.
- Engagement d'ouverture de discussions sur l'éventuelle gratuité de transport SNCF dans certaines conditions.
- Trois chantiers feront l'objet d'expertise juridique et de négociations dès la signature du Protocole :
 - La prise en charge partielle de la complémentaire santé ;
 - Les conditions de restauration des personnels de la police nationale travaillant en horaires atypiques ;
 - La problématique du logement des personnels .

 **île de France**



Le SCSI a œuvré pour un dispositif en compensation de la perte de l'ASA

CONCLUSION



Après 1995 et 2004 : 2016 constitue une étape décisive pour le corps de commandement.

Notre syndicalisme déterminé, pragmatique et responsable a permis au cours de ces négociations d'obtenir des avancées notables : indiciaires, indemnitaires et statutaires. Comme tous les accords, celui-ci comporte des aspects perfectibles. L'administration a répondu favorablement à nombre de nos revendications mais pas à toutes, notamment concernant le cadencement de la mise en œuvre maintenu par la fonction publique sur 6 ans.

Cet engagement parvient à gommer nombre des effets négatifs issus du protocole de 2007. Il reste toutefois à régler la question du temps de travail. Ce chantier, porté par le seul SCSI, devrait aboutir fin 2016.

La signature de ce « Protocole 2016 » sera suivie de discussions techniques avec les organisations représentatives en CAP : élaboration des viviers GRAF et EF, nouvelles règles de gestions, évolution de la nomenclature avec augmentation du nombre de postes N5 et N4 (pyramidage du corps 40/40/20)

Beaucoup de ces avancées auraient pu être mécaniquement obtenues dans le cadre de la création du corps unique. Si cela n'a pas été le cas, ces évolutions favorables pour l'ensemble des officiers s'inscrivent pleinement dans la logique d'une continuité de fonctions et de carrières dans la Police Nationale.

*METTRE FIN AUX INJUSTICES, CONSTRUIRE L'AVENIR :
UNE REALITÉ AVEC LE SCSI !*

