

Le détail de son application et les nouvelles grilles



Le 26 janvier, s'est tenue la réunion de suivi du protocole présidée par le DRCPN où n'ont siégé que les organisations signataires. En préambule, l'ensemble des organisations syndicales a vivement critiqué le report d'un an du PPCR qui s'applique à toute la fonction publique.

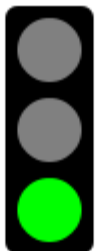
Les mesures obtenues en parallèle du PPCR, dans le cadre du Pacte Présidentiel dédié aux forces de l'ordre, ne sont cependant pas remises en cause.

Le DRCPN a identifié, pour l'ensemble des corps, les mesures reportées et les mesures liées au Pacte Présidentiel et donc toujours maintenues. Depuis cette réunion, où le SCSI-CFDT avait interrogé l'administration sur de multiples questions techniques, notre organisation poursuit son combat afin de faire appliquer le maximum de mesures dans les meilleurs délais.



MESURES DECALÉES :

- Le décalage du PPCR conduit au report d'un an des mesures indiciaires et du transfert prime/points. L'augmentation indiciaire de 2018 s'appliquera en 2019, celle de 2019 en 2020 et celle de 2020 en 2021 ;
- La création du 6° échelon de commandant sera mise en œuvre au 1er janvier 2021 au lieu de 2020.



MESURES APPLIQUÉES :

- L'ensemble des autres mesures, toutes liées au Pacte Présidentiel, sont maintenues : augmentation de l'ISSP de 0,5 point annuel pendant 4 ans, Intérim de chef de service de 1080 euros au bout de deux mois, création de 155 postes de chef de service (deuxième tranche en 2018), création de l'IRP à 600 euros pour les commandants divisionnaires, création de 150 postes de GRAF annuel en 2018 et 2019 (ensuite, ce volume se déterminera en %, selon la déflation du corps) ;
- Maintien de la grille indiciaire 2022, les augmentations indiciaires de 2021 et 2022 seront fusionnées ;
- La création du 4° échelon de CD et CDF et celle de l'échelon spécial au Hors Echelle A sont maintenues à la date prévue en 2022 ;
- **Le 7° échelon de commandant sera créé en 2022.** Le SCSI-CFDT demande l'application du principe de reprise d'ancienneté d'échelon. Ainsi, l'ancienneté dans le 5° échelon doit permettre aux commandants nommés au 6° échelon (durée de 30 mois) en 2021 de bénéficier du 7° échelon dès le premier janvier 2022 (au lieu de juillet 2023).

Vous retrouverez dans le tableau joint, un récapitulatif de l'ensemble des mesures.

L'AVENIR DU PROTOCOLE

Si le protocole est une avancée pour le corps des officiers, il nécessite en revanche une veille de tous les instants pour l'application concrète de ses mesures. Le SCSI-CFDT dénonce les dysfonctionnements du travail sur la nomenclature, le sous-dimensionnement des viviers GRAF (N4G et N5) et prépare d'ores et déjà la clause de revoyure de 2019.

Ces clauses de revoyure, pour l'ensemble des corps, sont prévues en raison de la démographie des effectifs. Concernant le corps de commandement, elle concerne exclusivement la répartition entre GRAF et emplois fonctionnels, l'évolution du repyramidage en fonction des départs à la retraite et le nombre de recrutements à venir.

Extrait du protocole : le tableau de la clause de revoyure du PPCR concernant le corps de commandement :

2019	CC	Evaluation de la montée en puissance du GRAF pour en déterminer la trajectoire finale, dans le cadre de la déflation du corps
2019	CC	Examen du pyramidage final du corps (40/40/20)

PRÉCISION SUR L'ARCHITECTURE DU CORPS INSCRITE NOIR SUR BLANC DANS LE PROTOCOLE :
« 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. » Le nombre de postes dépendra de la déflation du corps. Par ex : pour 7000 officiers > 700 GRAF. Le nombre d'emplois fonctionnels sera la variable d'ajustement pour atteindre les 1800 postes validés dans le protocole. Ex : Si 7000 officiers, 700 GRAF + 1100 emplois fonctionnels.

SUIVI DU PROTOCOLE, LE SCSI-CFDT REVENDIQUE :

- La détermination en 2018 de l'objectif cible de l'effectif global du corps et la finalisation de la nomenclature selon ce nombre d'officiers retenu ;
- La redistribution immédiate de l'enveloppe financière correspondant aux points de NBI des postes fonctionnels déflatés au sein du corps de commandement. Certains envisageaient de les transférer à un autre corps !
- La création supplémentaire de postes difficiles pour 2019 ;
- Une remise à plat immédiate des parcours GRAF. Comme l'avait souligné le SCSI-CFDT à plusieurs reprises, le nombre de postes N4G ou 5 restent insuffisants. Ils ne permettent même pas à certaines directions de pourvoir à la totalité des avancements proposés ;
- La rédaction d'une charte de gestion permettant de gérer sereinement la mise en œuvre du protocole pendant la phase transitoire et de rendre plus lisible les parcours de carrière des officiers.

EN PIECE-JOINTE, VOUS POURREZ CONSULTER TOUTES LES NOUVELLES GRILLES PREVISIONNELLES DU PROTOCOLE DE 2018 à 2022 (comprenant également les indices de pension civile)

SCSI-CFDT, UN SYNDICALISME D'AVANCE !