



PROTOCOLE LOPMI

UNE NOUVELLE ÉTAPE POUR LES OFFICIERS

Un protocole pluriannuel portant sur le volet RH accompagnera la Loi d'orientation et de programmation du ministère de l'Intérieur sur la même durée de 2022 à 2027. Avec la signature de cet accord le 2 mars 2022, le syndicat majoritaire des cadres de la police nationale obtient de nouvelles mesures indemnitaires et statutaires pour reconnaître la place du corps de commandement et l'engagement professionnel de ses agents. Après celles déjà gagnées par le SCSI dans le protocole de 2016, ces avancées s'inscrivent dans notre vision d'avenir pour les officiers, confortés dans leur positionnement de cadres.

Elles en appellent d'autres puisque plusieurs chantiers seront ouverts dans le cadre de ce protocole.

Vous pourrez retrouver dans ce document le détail des progrès obtenus.



2022/2027

- P. 2 rappel des mesures du PLF 2022
- P. 3 revalorisation de l'IRP de base et augmentation du nombre de postes difficiles
- P.4 pyramidage du corps et carrière des capitaines
- P. 5 plus de postes de chef de service et accès au CCD
- P. 6 prime OPJ et ITN
- P. 7 IJAT des CRS
- P. 8 concessions de logement
- P. 9 transports SNCF et mesures sociales
- P. 10 Conclusion

Le SCSI : des résultats concrets pour les officiers !



OBJECTIF DU SCSI :
CONSOLIDER LA
PLACE DU CORPS



Dès 2022, des mesures
concrètes pour tous les
grades !

RAPPEL DES MESURES OBTENUES AU BUDGET 2022

Le SCSI - syndicat majoritaire - a pris ses responsabilités et permis une expression commune des deux OS représentatives du corps pour défendre les intérêts des officiers. Le syndicat minoritaire l'a accompagné lors de toutes les réunions de négociation du protocole pour obtenir des avancées catégorielles significatives au bénéfice du corps de commandement dont la déflation est arrivée à son terme.

Ainsi, des mesures spécifiques seront déployées par le protocole sur la période 2022 - 2027 : elles viendront compléter les **mesures obtenues dans le cadre du budget 2022 en cours de réalisation** :

- Alignement du montant de l'IRP des officiers détachés dans un emploi fonctionnel sur celle du GRAF de commandant divisionnaire (600 €) en cas de cumul GRAF/EF, l'IRP passe de 413 à 600 € avec maintien de la NBI de 187 €, soit un gain mensuel d'environ 187 € (cette mesure aura un effet rétroactif au 1er janvier 2022)
- Accroissement à 15 % des échelons spéciaux de commandant divisionnaire dès le premier semestre 2022
- Accroissement à 15 % des échelons spéciaux des emplois fonctionnels, dès le premier semestre 2022 après étude de la volumétrie entre les DISA
- Création des 100 nouvelles IRP « poste difficile » et 100 nouvelles IRP « chef de service »
- Paiement de l'intérim sur un poste difficile
- Prolongation du dispositif de l'échelon exceptionnel de capitaine qui devait initialement s'éteindre en 2022
- Avancement au grade de commandant possible dès cette année à partir de 9 ans d'ancienneté dans le corps ; le travail d'identification des postes vacants concernés dans des zones peu attractives est en cours
- Augmentation du taux d'ISSP des élèves et stagiaires officiers
- Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) sur des postes ciblés.



DES AVANCÉES INDEMNITAIRES

IRP
+ 25 %

Revalorisation de l'IRP de base

- L'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) pour le CC et le CCD sera revalorisée de 25 % sur la période 2023-2027, avec **une première étape de 10 % au 1^{er} juillet 2023**, puis des étapes de 5 % supplémentaires au 1^{er} janvier 2025, de 5 % supplémentaires au 1^{er} janvier 2026 puis de 5 % au 1^{er} juillet 2027, pour atteindre à cette date une revalorisation totale de 25 %.
- Les modalités de calcul de la part performance de l'IRP du corps de commandement seront alignées sur celles du corps de conception et de direction. La part P, de 20 % à 40 %, sera donc calculée sur l'IRP de base majorée sur un poste difficile ou cyclique.

Exemple : aujourd'hui la part P à 40% d'un commandant occupant un poste difficile est calculée sur l'IRP de base de 413 € soit 120 € mensuels. En 2023 elle sera calculée sur la nouvelle IRP de base de 454 € majorée de 30 % soit 590,60 €. La majoration mensuelle sera donc de 236,20 €.

IRP de base	2022	2023 + 10 %	À la fin du Protocole en 2027
CAPITAINE	378 €	415 €	472 €
COMMANDANT	413 €	454 €	516 €
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	600 €	660 €	750 €
Chef de service	1 080 €	1 188 €	1 350 €



DAVANTAGE DE POSTES DIFFICILES

- En plus de la création supplémentaire de 100 postes difficiles obtenue en 2021 à l'issue du Beauvau de la sécurité, ce sont **150 nouvelles IRP D** qui seront créées de 2023 à 2027.
- Le SCSI a obtenu dès 2022 l'indemnisation de l'intérim d'un poste difficile à l'identique de celui de chef de service. Objectif atteint : le paiement intervient au premier jour du 3^{ème} mois.
- Au total, de 2014 à 2016 le nombre de postes difficiles est passé de 1 000 à 1 222 et il sera porté à **1 472** à l'issue du protocole.

PYRAMIDAGE DU CORPS

Le pyramidage du CC entériné par le précédent protocole (40 % des effectifs pour le premier grade, 40 % pour le deuxième, 20 % pour le sommital) demeure en cible. Il ne pourra néanmoins être intégralement respecté pendant la LOPMI au vu de la démographie du corps et de son rajeunissement. La proportion de commandants ne descendra en tout état de cause pas en-dessous d'un minimum de 30 % au vu des besoins d'encadrement ; cette évolution transitoire du pyramidage fera l'objet de travaux menés dès 2023.

D'autres possibilités d'évolution statutaire du corps de commandement seront examinées en lien avec les travaux engagés dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État.

Objectif du SCS1 :
réduire la durée
moyenne de passage
au grade de
commandant qui est
de 18 ans aujourd'hui

Le pyramidage 40/40/20 est réaffirmé comme cible et doit donner des perspectives de carrière qui contribuent à l'attractivité du corps de commandement dans un contexte de recrutements importants.

CARRIÈRE DES CAPITAINES

- mise en œuvre de la **voie d'avancement accéléré à 9 ans** au grade de commandant, pour les capitaines mutés sur des postes faiblement attractifs, telle que validée dans le cadre du Beauvau de la sécurité ;
- **banalisation de l'échelon exceptionnel** dans la grille de capitaine pour une plus grande linéarisation des carrières, cet échelon exceptionnel deviendra un 11^e échelon dans la grille de capitaine à **l'indice majoré 716** contre 702 actuellement ;
- dynamisation du grade de capitaine avec la **réduction à un an contre 18 mois de la durée des premier et deuxième échelons** et, d'autre part, l'ouverture d'un chantier visant à **réviser la durée totale de l'échelonnement indiciaire du grade pour la ramener de 19 à 17,5 ans** ;
- un chantier visera également à introduire une reprise d'ancienneté au profit des officiers issus de la voie interne afin de leur permettre un accès plus rapide au grade de commandant au cours de leur carrière.



Le SCS1 : des résultats concrets pour les officiers !



*Objectif du SCSI :
tous les grades
sommitaires et EF
devront bénéficier à
terme de l'allocation
de chef de service.*



PLUS DE POSTES DE CHEF DE SERVICE

La création de **150** IRP de chef de service (IRP CDS) sur la période 2023-2027 pour le corps de commandement vient s'ajouter aux 100 IRP supplémentaires du même type actées dans le cadre du Beauvau de la sécurité.

Après une augmentation initiale de 155 postes de chefs de service obtenue en 2016, nous passons de 415 à 570 postes puis à 620 et enfin à **720 en 2023**. Avec ces créations obtenues dans le cadre du protocole LOPMI, **ce sont 870 officiers qui seront chefs de service en 2027** soit près de 15 % du corps.

Avec cette nouvelle étape ce sont donc davantage de membres du corps de commandement qui vont pouvoir être reconnus dans les fonctions qu'ils exercent.

Parallèlement, **la durée d'affectation sur un poste allocataire d'une IRP CDS sera limitée à une durée de 4 ans renouvelable une fois** (maximum 8 ans et 10 ans si départ à la retraite), à l'instar de la durée de détachement maximale pour les commandants divisionnaires fonctionnels.

La prise en compte de ce temps d'occupation du poste ne sera pas rétroactive et débutera en 2023.



*40 % de VAP pour
accéder au CCD*

*Scolarité en
présentiel réduite
pour les internes*

ACCÈS FACILITÉ AU CCD

En sus du protocole LOPMI, le SCSI a déjà obtenu l'augmentation de la part de la VAP (qui devient « second concours interne ») à hauteur de **40 %** des futures promotions de commissaires de police. **Elle sera accessible dès 4 ans d'ancienneté**. Cela doit permettre à plus d'officiers de rejoindre le corps de conception et de direction où ils deviennent des chefs de service immédiatement opérationnels au vu de leur expérience acquise au sein du CC.

Afin d'améliorer l'attractivité des sélections internes pour l'accès au CCD, notre syndicat insiste également sur la prise en compte des acquis afin de diminuer pour ceux qui le souhaitent la durée de scolarité sur site. Nous avons été entendus sur ce point puisque l'ENSP travaille à un nouveau cadencement de la scolarité des commissaires qui ramènera le temps passé à Saint-Cyr-au-Mont-d'Or à un peu plus de **9 mois sur 22** au total. Les internes officiers ont déjà la possibilité de ne suivre que cinq mois et demi sur site à l'ENSP Cannes-Écluse sur un total de 18 mois de scolarité.

Le SCSI considère qu'un chantier devra également être ouvert pour que les commissaires issus de l'interne voient également leur ancienneté partiellement reprise pour la promouvabilité au deuxième grade du corps, comme celui initié pour les officiers.



*Le SCSI s'est battu
seul pour cette
mesure d'équité
entre les cadres de
la Police et de la
Gendarmerie !*

VALORISER LA FILIÈRE JUDICIAIRE

Afin de poursuivre la valorisation de la filière investigation, deux mesures applicables au corps de commandement vont entrer en vigueur dans la période 2023-2027 :

- **le versement de la prime OPJ aux membres du CC et du CCD exerçant de manière effective la qualité d'OPJ à compter du 1er janvier 2023.** Pour cela, une cartographie des postes sera réalisée sur la base de plusieurs critères, parmi lesquels :
 - l'exercice effectif de missions d'investigation dans le cadre des nomenclatures existantes ;
 - la notation en tant qu'OPJ par le parquet ;
 - d'autres critères résultant des nécessités d'organisation de service (ex : la réalisation d'astreintes et de permanences judiciaires) qui requièrent la qualité d'OPJ.
- à compter du 1er mars 2023 le montant annuel de la prime OPJ sera revalorisé avec un passage de 1 296 € à 1 500 €, soit une augmentation de 16 % correspondant à un gain de 204 €.

TRIPLER L'INDEMNITÉ DE TRAVAIL DE NUIT

- Au regard des spécificités du travail de nuit et de la montée en puissance des cycles de travail en 12h08 et 11h08, le montant de l'indemnité de travail de nuit a vocation à être triplé. Son doublement sera financé dans le cadre de la LOPMI sur la période 2023-2027, avec une montée en puissance progressive en deux paliers au 1er juillet 2023 puis au 1er juillet 2025.



IJAT

Suite à la demande du SCSI, l'astreinte de commandement sera indemnisée dès 2022.

L'IJAT sera revalorisée à partir de 2023.

Dans le cadre de la généralisation de la déclaration sociale nominative, l'IJAT des CRS sera versée sur le bulletin de paie à compter de juin 2022.

La mise en œuvre d'un lissage des paiements lors de la période transitoire contribuera à limiter l'effet de décalage entre le déplacement générant l'IJAT et la paie de celle-ci.

Il est rappelé que l'exonération d'impôt sur le revenu de l'IJAT est acquise et inscrite dans le code général des impôts. L'IJAT n'est en outre pas incluse dans le revenu fiscal de référence.

Six mois après la bascule de l'IJAT sur les bulletins de paie, son montant sera revalorisé de 1 € net.

Deux autres revalorisations d'1 € chacune seront mises en œuvre dans le cadre de la LOPMI, à l'issue de réunions de bilan de la mise en œuvre de l'IJAT. La première interviendra au plus tard le 1^{er} juillet 2025, la seconde au plus tard le 1^{er} juillet 2027.

Le montant net de l'IJAT sera en outre garanti en cas de hausse des cotisations affectant cette indemnité.





Objectif du SCSI :
assouplir les
concessions de
logement et permettre
à davantage
d'officiers d'en
bénéficier

ASSOULPIR LES MODALITÉS DES CONCESSIONS DE LOGEMENT

La police nationale bénéficie aujourd'hui de **544 concessions de logement** par nécessité absolue de service (LCNAS) ouvertes dans le cadre de l'arrêté ministériel du 21 juillet 2021. Toute modification de cette cartographie nécessite la double signature du ministre de l'intérieur et du ministre en charge de l'économie et des finances. Or, ce circuit de validation est insuffisamment souple pour permettre une meilleure allocation de ces LCNAS dans un contexte de réforme de la police nationale.

C'est pourquoi, l'objectif est de passer d'un système de contrôle *a priori* du ministère en charge de l'économie et des finances à un contrôle *a posteriori* : la cartographie des LCNAS de la police nationale serait ainsi modifiée dans le cadre d'un arrêté signé uniquement par le ministre de l'Intérieur, le ministère de l'économie et des finances n'étant destinataire que d'un bilan annuel des évolutions réalisées.

Pour le SCSI, cette souplesse devra permettre notamment d'optimiser l'occupation des LCNAS alloués à des officiers. D'autres dispositifs déployés pour le corps de conception et de direction comme l'aide à la mobilité du conjoint auront aussi vocation à notre sens à être étendus au corps de commandement.



LE DISPOSITIF « VOYAGER ET PROTÉGER »

Afin de permettre d'assurer un bon équilibre vie privée / vie professionnelle, le dispositif *Voyager et Protéger* sera conforté et développé :

- la prise en charge des trajets domicile / travail dans le cadre du dispositif *Max actif* + sera poursuivie sur la période 2023-2027 ;
- l'offre dite de loisirs sera amplifiée grâce à la prise en charge par l'administration à **100 % des billets de train** commandés par les agents, contre 75 % actuellement, à compter de janvier 2023.

La contrepartie du port de l'arme est confirmée afin de contribuer activement à la sécurisation des trains.



Le SCSI revendique l'évolution de ce dispositif et la parité PN/GN !

AUTRES MESURES SOCIALES

Plusieurs mesures correspondent à l'objectif d'aider les agents de tous les corps à mieux concilier vie professionnelle et vie privée :

- faciliter l'installation des agents par une offre de services élargie en matière de logement en augmentant le nombre de **réservation de logements auprès des bailleurs sociaux** avec un objectif de croissance de 1 000 logements sur la durée de la LOPMI, en particulier dans les zones tendues ; renforcer la politique de **prêt à taux zéro ministériel** grâce à l'élargissement progressif des zones éligibles et des conditions d'attribution. Le prêt à taux zéro bénéficiera en 2027 à l'ensemble des agents remplissant les conditions de ressources, quel que soit leur département d'affectation ;
- accroître les solutions en matière de garde d'enfants, notamment en horaires atypiques avec la réservation de **places de crèche supplémentaires** et la généralisation à la France entière de l'offre de garde dédiée aux enfants des agents travaillant en horaires atypiques ;
- agir sur la qualité de vie au travail à travers l'harmonisation à la hausse des subventions ministérielles à la restauration administrative, le développement d'une **offre de restauration plus accessible pour les fonctionnaires en horaires atypiques**, la création d'un réseau de 20 psychologues du travail spécialement formés à intervenir sur le fonctionnement des collectifs de travail ou encore le développement de l'accompagnement RH des agents.



Aides en matière de logement

Garde d'enfants

Restauration



*Le SCSI : des
résultats concrets
pour les officiers !*

CONCLUSION

Le travail de positionnement du corps de commandement de la police nationale comme corps de cadres au cœur de notre institution s'inscrit dans la durée. 1995 et 2004 ont constitué des étapes décisives en faisant disparaître la distinction entre inspecteurs et officiers de paix puis en officialisant l'appartenance des officiers de police à la catégorie A de la fonction publique.

Le protocole de 2016 signé par le SCSI dans la dynamique des négociations « parcours professionnel, carrière et rémunération » (PPCR) comportait déjà de nombreux progrès dans cette optique. Il fusionnait notamment les grades de lieutenant et capitaine et créait le grade à accès fonctionnel (GRAF) de commandant divisionnaire. Il était également synonyme de gains indiciaires et indemnitaires. L'objectif d'un pyramidage du corps à 40 % de capitaines, 40 % de commandants et 20 % d'EF et GRAF y était entériné.

Notre organisation a fait le choix de signer le protocole LOPMI pour la période 2022-2027 car il marque une nouvelle avancée dans ce chemin vers la reconnaissance pleine et entière du rôle désormais assumé par les officiers de police. Il correspond à une revalorisation de l'IRP de base qui était devenue urgente et à une meilleure reconnaissance du travail effectué au travers de l'implantation de nouvelles IRP de chef de service et IRP « poste difficile ». La parité police/gendarmerie progresse également avec le bénéfice de la prime OPJ pour les officiers et commissaires.

C'est notre technicité et notre syndicalisme déterminé, pragmatique autant que responsable qui ont permis au cours des négociations d'obtenir ces avancées indemnitaires et statutaires notables. Pour autant, comme tous les accords, celui-ci demeure un compromis qui comporte des aspects perfectibles. L'administration a répondu favorablement à plusieurs de nos revendications mais pas à toutes.

Nous avons ainsi notamment demandé avec force l'alignement des régimes du CEA et du CC en matière d'indemnité de fidélisation en Île-de-France. Le SCSI plaide pour que l'indemnité de fidélisation dépende en matière de durée de service y ouvrant droit et de montant d'un niveau d'indice et non plus du corps d'appartenance.

Des efforts devront être poursuivis en matière de gestion RH. Le travail de prospective mené par le seul SCSI sur la démographie du CC souligne entre autres la nécessité de ratios d'avancement plus ambitieux à l'avenir.

À travers les chantiers qu'il ouvre, entre autres pour le raccourcissement de la durée de la grille indiciaire de capitaine, ce protocole appelle d'autres avancées à l'avenir. Le SCSI entend non pas s'en satisfaire comme d'un aboutissement définitif mais bien en faire un point d'appui et un outil pour bâtir les avancées de demain au service des officiers de police.