



La Défense, le 12 juillet 2013

MESSAGE 2013 - 28

Le "B.A-BA" du Grade à Accès Fonctionnel (GRAF)

Lors de la présentation par le Ministre de l'Intérieur du projet de budget de la Police Nationale pour l'année 2013, le 4 octobre 2012, nous avons pu constater avec intérêt et satisfaction l'annonce de la finalisation du **grade à accès fonctionnel (GRAF)**, avec l'inscription au PLF 2013 d'une première tranche de postes.

Vos représentants du SCPN ont veillé, depuis cette annonce, à la traduction dans les faits de ce dispositif, revendication de longue haleine de notre organisation, et ce dans un contexte budgétaire que chacun sait contraint et qui aurait pu être défavorable à la transformation effective des annonces.

Toutefois, alors que les derniers arbitrages politiques et techniques ont été rendus avant l'été, confirmant ce dispositif, nous espérons que la traduction juridique rapide, en vue d'une déclinaison concrète dans des délais raisonnables ne se fera **ni dans la précipitation ni en ignorant nombre d'écueils ou de dangers qui nous semblent être contenus dans le projet actuel**.

Afin de vous familiariser avec ce nouveau dispositif dont la vocation doit être, pour le SCPN, de bénéficier à tous, directement ou par répercussion, nous vous proposons **une présentation succincte des fondamentaux du GRAF**. Vous pourrez également prendre connaissance des questions qu'il soulève, au travers du courrier que nous avons transmis au Directeur Général de la Police Nationale le 12 juillet 2013, et de la réponse qu'il nous a adressée le 2 août 2013 (pièces jointes).

1. Le GRAF, c'est quoi ?

Rapide état des lieux

Les commissaires divisionnaires actuellement affectés sur des postes nomenclaturés CG et IG (les emplois), ne sont pas tous systématiquement bénéficiaires du placement "budgétaire" dans un emploi, et peuvent demeurer rémunérés comme des commissaires divisionnaires.

Ce qui est compris comme un avancement dans ces emplois est en réalité un « détachement sur un emploi ». L'habitude prise par l'administration de maintenir le bénéficiaire du détachement lors du départ du poste, si elle est un avantage certain pour son bénéficiaire, n'est qu'une habitude de gestion, qui emporte diverses conséquences négatives pour les autres commissaires. En effet, certains de ceux effectivement affectés sur un poste nomenclaturé CG/IG ne peuvent dès lors bénéficier de "l'avancement" réel, faute de poste budgétaire libéré par les précédents. Les nominations ne peuvent en effet se faire que dans le cadre d'enveloppe numérique budgétaire « fermée » ou constante.

Par ailleurs, le statut général de la Fonction Publique interdit le double détachement : un commissaire CG ou IG ne peut conserver le bénéfice de cet emploi s'il part en détachement. Il est alors reclassé comme commissaire divisionnaire.

Nature du dispositif

Il s'agit de la création d'un véritable troisième grade mais dont les conditions d'accès sont particulières car pas seulement basées sur l'ancienneté du candidat mais également sur les fonctions précédemment occupées.

Le GRAF permet de promouvoir statutairement, par un avancement de grade (on évoque l'appellation de "commissaire général") les commissaires placés sur des emplois ou des postes considérés comme particulièrement importants. A la différence du mécanisme des emplois, par application de la règle qui veut que l'on est titulaire de son grade, le départ du poste n'entraîne dès lors plus de dégradation de la situation statutaire ni de la rémunération (sauf cas spécifique des DISA), y compris en cas de départ en détachement.

Le GRAF donne accès aux indices hors échelle "C" et "D" (indices majorés 963 à 1270), actuellement accessibles aux seuls CG & IG. Les indices attachés au hors échelle "E" (1270 et 1320), réservés aux actuels DISA ne sont pas accessibles par le GRAF.

Comme nous l'avons indiqué dans notre message n° 954 du 18 septembre 2012, l'accès au GRAF est possible pour :

- ↳ les CD à partir du 5^{ème} échelon, ayant occupé durant 10 ans au cours des 15 dernières années, des fonctions listées dans le texte créant le GRAF pour le CCD.
- ↳ les membres du CCD ayant occupé un emploi durant 8 ans.

Les deux hypothèses sont cumulatives. Dans tous les cas, l'avancement est soumis à passage en CAP d'avancement.

2. Le GRAF, c'est pour qui ?

En volume

Le CCD compte actuellement :

1823 membres toutes positions statutaires incluses
dont 1731 dans le périmètre police
dont - 131 emplois
- 937 commissaires
- 763 commissaires divisionnaires
dont 600 ≥ 5^{ème} échelon

Pour la DRCPN, l'objectif quantitatif du GRAF était de couvrir 20% du total du CCD soit $1823/5 = 365$ commissaires au final. **La DGAFP a imposé de réduire cet objectif à 20% des postes du « périmètre police » soit $1731/5=346$ postes.**

En nature de fonctions

Il ne s'agit pas de basculer simplement les postes nomenclaturés IG, CG, F, E (voire D) dans une liste du GRAF. Il s'agit de déterminer quelles fonctions (par catégories) peuvent donner accès au GRAF. Un travail conséquent doit être mené sur ce point par le BCP et les directions d'emploi pour identifier la nature des postes et fonctions. La liste des fonctions sera par ailleurs non seulement soumise à l'avis de la DGAFP mais également du secrétariat général du Gouvernement. Ce travail est en cours et nous y sommes très attentifs.

Pour les commissaires en détachement, les postes sont déterminés par le ministère ou la structure d'accueil. Le SCPN estime que les détachements dans des postes à responsabilités au sein des structures internationales (notamment Commission, Conseil et Agences de l'UE) ou d'organismes publics ne devront pas être oubliés au titre de l'accès au GRAF, afin de correspondre au caractère interministériel du CCD (article 2 du Décret n°2005-939 du 2 août 2005).

3. LE GRAF, c'est pour quand ?

Le GRAF devrait devenir réalité à la date d'effet du dernier arrêté appliquant le décret créant le GRAF. L'évolution du dossier dépend des travaux communs entre la DRCPN, le Budget, la DGAFP, que nous suivons de très près. (Nous avons vu ce que cela pouvait signifier avec les concessions de logement...)

Au sein de la DRCPN, le BCP est en charge des travaux préparatoires : textes, listes des fonctions, préparation des CAP...Ce dispositif suppose en effet la modification de très nombreux textes juridiques.

L'échéancier théorique prévoit une montée en puissance progressive du GRAF. La première année d'application pourrait être 2013, avec 46 postes budgétaires. Nous avons d'ores et déjà posé la question, dans notre courrier au DGPN, du choix des premiers bénéficiaires.

4. Quel impact du GRAF pour l'ensemble des commissaires ?

Sur ce sujet, nous avons nombre de questions quant aux conséquences de la création du GRAF sur l'architecture globale du Corps, ainsi que sur le mouvement de départ en retraite et l'incitation au détachement. Nous avons également des inquiétudes sur les conséquences potentielles pour les commissaires du 1er grade en termes de perspectives d'avancement.

Ces questionnements et inquiétudes ont fait l'objet d'échange de courriers entre le SCPN et le DGPN, que vous trouverez en pièces jointes.

4-1 Le GRAF et les emplois

Le GRAF ne fait pas disparaître le principe des emplois, il va toutefois emporter une modification fondamentale de la « gouvernance » de ces situations et des commissaires qui y sont affectés. Le SCPN souhaite vivement que cela entraîne une gestion plus conforme et cohérente des emplois.

Le GRAF impose en effet une adéquation absolue entre nombres d'emplois nomenclaturés et nombre de postes budgétaires. Certains postes seront toujours nomenclaturés CG et IG, et leur accès liés à une décision unilatérale de l'administration, sans passage en CAP. Les emplois vont donc devoir être "implantés", comme cela est la règle pour les CAIOM et les commandants fonctionnels. Le positionnement sur un emploi impliquera le bénéfice automatique et immédiat de la rémunération afférente, le départ du poste faisant systématiquement perdre le bénéfice de l'emploi (contrôleur général ou inspecteur général).

En cas de sortie d'un emploi, le GRAF constituera une sorte d'assurance face à la dégradation indiciaire. Les commissaires titulaires du GRAF quittant un emploi seront en effet reclassés dans l'indice du grade (commissaire général) dans lequel ils auront été nommés en CAP d'avancement. Cela devrait aboutir, dans la plupart des situations, à amortir la redescente en cas de départ d'un poste normalement lié à un emploi, puisqu'au lieu de redevenir commissaire divisionnaire, nos collègues concernés conserveront l'indice lié au grade dans le GRAF.

4-2 Le GRAF et les commissaires divisionnaires

En dehors de la situation des emplois, le GRAF ouvrira des perspectives d'exhaussement d'indices pour les commissaires divisionnaires, jusqu'alors « plafonnés » à l'échelle lettre B Bis, dont le nombre est par ailleurs contingenté (pour rappel, 75 postes, avec passage en CAP).

Après passage en CAP, un commissaire divisionnaire remplissant les conditions statutaires et fonctionnelles, et nommé en CAP au nouveau grade de commissaire général, pourra ainsi accéder aux échelles lettres C et D.

4-3 Le GRAF et les commissaires de police

Un des objectifs du GRAF est de permettre de rendre le CCD plus apte au détachement. Cela permettra de favoriser l'avancement au grade de divisionnaire par une "sortie" du périmètre police des bénéficiaires de ce 3ème grade, dont l'indice aura ainsi été consolidé.

La création du GRAF impose toutefois en parallèle le re-calibrage du pyramidage des grades du Corps de Conception et de Direction.

Nous serons vigilants sur les répercussions potentielles pour les commissaires du 1^{er} grade de la mise en œuvre du GRAF en termes de perspectives d'avancement.

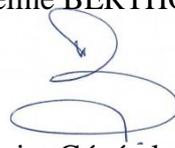
Le SCPN ne saurait accepter la mise en place d'un troisième grade qui aurait des conséquences négatives pour les commissaires de premier grade.

Emmanuel ROUX



Secrétaire Général

Céline BERTHON



Secrétaire Général adjoint



La défense, le 12 juillet 2013

Réf : 062-2013 D

Monsieur le Directeur Général,

Le projet de Loi de Finances pour 2013, à la suite de l'arbitrage favorable de M. le Ministre de l'Intérieur, entérine la mise en œuvre au profit du Corps de Conception et de Direction de la Police Nationale, d'un grade à accès fonctionnel (GRAF).

A la lecture des premiers projets dont nous avons eu connaissance, le modèle servant de base de travail est le décret n°2012-205 du 10 février 2012 modifiant le décret n°99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils.

Les éléments de ce texte se retrouvent notamment dans la lettre éditée par le Bureau de commissaires de police de la DRCPN datée du juin 2013.

L'analyse de ce projet amène le Syndicat des Commissaires de la Police Nationale à formuler des remarques, ainsi qu'à poser de nombreuses questions, que nous souhaitons vous soumettre dans la perspective de votre prochaine rencontre avec M. le Directeur Général de l'Administration et de la Fonction Publique.

Ces remarques et ces questions ne remettent pas en cause le principe de l'attribution du GRAF au CCD, mais n'ont pour seule ambition que d'attirer l'attention des services de gestion sur des difficultés, en amont de la détermination des dispositions contenues dans le décret, afin d'éviter des déconvenues et des effets pervers lors de sa mise en œuvre.

Elles sont également le renouvellement de demandes, parfois très anciennes, du SCPN, qui pourraient aboutir à l'occasion de la création de ce GRAF, étant directement liées à l'esprit de ce dispositif.

1. La grille indiciaire prévue pour le GRAF n'entraîne aucun bénéfice indiciaire immédiat pour les titulaires.

La logique suivie dans le projet renouvelle l'incohérence du dispositif des "emplois", dont la grille indiciaire chevauche en grande partie celle du grade de commissaire divisionnaire.

Les commissaires divisionnaires nommés dans le GRAF y seront reclassés à indice égal et devront, selon leurs situations individuelles, attendre parfois de nombreuses années pour en voir un bénéfice indiciaire (quand ils atteindront l'échelle lettre "C"). A ce titre, le GRAF n'offre que des perspectives d'amélioration à ses bénéficiaires. De même, l'intégration des indices de l'échelle lettre B^{bis} dans le GRAF ralentit artificiellement la progression dans ce grade.

On est très loin de l'esprit d'un avancement, d'une promotion. Si cela est acceptable dans le cadre d'une promotion dans le cadre d'un grade classique, l'esprit doit être très différent pour un grade à accès fonctionnel ou un emploi.

2. L'indice de pied de grille du GRAF n'est pas cohérent avec le profil fonctionnel des promouvables.

La condition statutaire d'accès au GRAF se situe au 5^{ème} échelon de commissaire divisionnaire, mais la condition fonctionnelle (8 ans dans un emploi ou 10 années sur des fonctions très supérieures) représente un barrage qui situe les promouvables bien au-delà de l'ancienneté correspondant à ce niveau statutaire.

Dans les faits, le SCPN ne distingue aucune hypothèse de carrière permettant d'être promuable au GRAF dès le passage au 5^{ème} échelon de commissaire divisionnaire.

↳ Pour ces deux raisons, le SCPN propose de faire démarrer la grille indiciaire du GRAF au niveau haut de déroulement normal du grade de commissaire divisionnaire, c'est-à-dire à l'indice hors échelle lettre B^{bis} (indice majoré 1058), sans changement des conditions statutaires d'accès.

↳ En parallèle, le même mouvement doit être donné aux échelles indiciaires des emplois, afin qu'un avancement se traduise de manière pécuniairement notable pour son bénéficiaire.

3. Le périmètre des bénéficiaires du GRAF est difficile à cerner en volume.

L'accès au GRAF exige de remplir une double condition, statutaire liée à l'ancienneté dans le grade de commissaire divisionnaire et fonctionnelle liée à l'occupation de fonctions particulièrement importantes (et/ou d'emplois) durant une période longue.

S'il est simple de calculer le nombre de commissaires divisionnaires répondant au 1^{er} critère, personne ne peut à ce jour nous communiquer le nombre de ceux répondant aux deux conditions. En effet, la liste des fonctions n'étant pas stabilisée, ce périmètre n'est pas défini.

Il est donc parallèlement impossible de déterminer la taille du vivier au sein duquel seront issus les 365 commissaires divisionnaires promus à terme en 2019.

↳ Le SCPN souhaite donc connaître rapidement le projet de listes de fonctions, ainsi que le volume du vivier constituant les promouvables.

4. L'impact sur le pyramidage du Corps est mal déterminé.

La création du GRAF impose le re-calibrage du pyramidage des grades du Corps de Conception et de Direction. Le ratio de 20% de l'effectif du corps promu dans le GRAF correspond à celui du décret-type mis en œuvre pour le corps des administrateurs civils et n'appelle pas de commentaires du SCPN.

Mais le pyramidage comparé (actuel / projeté 2019) du CCD tel qu'il nous est présenté, nous conduit à des interrogations car il met à jour des incertitudes (pour ne pas dire des incohérences) :

- à l'égard des emplois : le GRAF intègre une partie des emplois, sans que l'on sache si une nomination sur un emploi "libère" un poste de Commissaire général. Si ce n'est pas le cas, le nombre de bénéficiaires réels du GRAF serait de 365 moins le nombre de titulaires d'emplois issus du GRAF, et donc très inférieur à l'objectif cible.

- quel sera l'impact à l'égard de la répartition du Corps (45% de CD / 55% de C) au sein du périmètre police, issu du protocole Corps & Carrières ?

Enfin, un des objectifs du GRAF est de permettre de rendre le CCD plus apte au détachement, afin de favoriser l'avancement au grade de divisionnaire par une "sortie" du périmètre police des bénéficiaires de ce 3^{ème} grade, dont l'indice aura ainsi été consolidé. L'impact réel de cet objectif n'a pas fait l'objet de simulations rigoureuses dont nous aurions été destinataires.

↳ Le SCPN demande une étude d'impact sérieuse des conséquences de la création du GRAF sur l'architecture globale du Corps, ainsi que sur le mouvement de départ en retraite et l'incitation au détachement.

↳ Le SCPN attire fortement l'attention sur les conséquences potentielles pour les commissaires du 1^{er} grade de la mise en œuvre du GRAF en termes de perspectives d'avancement.

5. L'impact du GRAF sur le processus d'avancement des commissaires du 1^{er} grade

On voit que le GRAF implique un mouvement "en ciseaux" qui va contraindre considérablement l'avancement au grade de CD :

- dans les premières années le GRAF bénéficiera à des emplois, nommés dans le GRAF, qui ne libéreront pas de postes de CD ;

- la réduction du volume de postes de CD (de 710 à 528) ne favorisera pas l'avancement des commissaires du 1^{er} grade à celui de divisionnaire.

Au total, on pourrait résumer que la création du GRAF est un avantage pour le "haut" du Corps, qui semble opéré au détriment du "bas" du Corps, dont les perspectives d'avancement sont temporairement mais lourdement remises en cause. Le SCPN ne pourrait imaginer accepter qu'une génération soit "sacrifiée" lors de la mise en place de ce dispositif.

↳ Le SCPN propose de mettre le pourcentage d'emploi du CCD à niveau des corps bénéficiant de ce dispositif (pour mémoire le corps de commandement compte 1 315 commandants à l'emploi fonctionnel sur un effectif du Corps de 10 000 officiers (soit 13,2%). Cela permettrait de faciliter le traitement des commissaires divisionnaires actuellement affectés sur un poste nomenclaturé "CG" et non bénéficiaires de l'emploi afférent, au nombre de 40. Une augmentation du nombre de postes budgétaires attribués aux emplois de 20 unités permettrait de compenser ce déficit, en intégrant les emplois occupés par des commissaires n'occupant plus un poste nomenclaturé "CG" ou "IG".

↳ Le SCPN demande la révision du projet de pyramidage entre les 2 premiers grades et le GRAF, afin de préserver un équilibre entre ces 3 grades.

↳ De même, le SCPN souhaite obtenir un éclaircissement sur la comptabilisation des emplois dans le pyramidage qui nous a été communiqué. La méthode devant rester constante, les emplois ne peuvent être intégrés dans les effectifs des CD et GRAF alors qu'ils ne sont pas actuellement. En effet, un membre du CCD pourra être nommé sur un emploi sans être bénéficiaire du GRAF

↳ Le SCPN demande des garanties permettant d'assurer que la nomination, progressive dans le temps, dans le GRAF n'implique pas de sacrifier l'avancement au grade de commissaire divisionnaire, pour les commissaires du 1^{er} grade au cours de cette phase transitoire.

6. L'impact de la politique de panachage des premières nominations.

Au cours des premières années de mise en œuvre du GRAF, les promotions devront être composées à partir :

1. des commissaires affectés sur des postes nomenclaturés CG et IG, non encore titulaires de l'emploi afférent ;
2. des commissaires affectés sur des postes nomenclaturés CG et IG, titulaires de l'emploi (sous réserve des développements ci-après) ;
3. des commissaires titulaires d'un emploi, mais qui ne sont plus affectés sur des postes nomenclaturés CG ou IG ;
4. des commissaires divisionnaires, non affectés sur un poste nomenclaturé CG/IG, non titulaires d'un emploi, mais répondant aux conditions statutaires et fonctionnelles du GRAF.

L'impact étant très différent dans chacune de ces situations, à titre individuel mais également collectivement pour la gestion du Corps, une stratégie d'arbitrage très précise devra être discutée et élaborée concernant le panachage de bénéficiaires issus de ces quatre situations.

Dans la situation n°2, un paradoxe apparaît, pour ne pas dire une aporie :

- ✓ soit le bénéficiaire de l'emploi est intégré au plus vite dans le GRAF : il consolide certes son indice, mais une éventuelle nomination sur un emploi d'IG ou de DISA ne peut se traduire indicièrement dans le cadre du GRAF. En cas de perte de l'emploi, il "retombera" dans la situation antérieure à sa nomination sur son nouvel emploi ;
- ✓ soit le bénéficiaire de l'emploi reporte son intégration dans le GRAF pour pouvoir consolider un éventuel indice ultérieur lié à une nomination dans un emploi d'IG : sa situation est alors très incertaine s'il doit quitter l'emploi. Les conditions de son intégration dans le GRAF dans ces circonstances seront alors complexes.

↳ Le SCPN demande à connaître, très en amont de la préparation des tableaux d'avancements du GRAF, la stratégie de l'administration en termes de promotion des différentes situations dans ce 3^{ème} grade.



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

LE PREFET, DIRECTEUR GÉNÉRAL
DE LA POLICE NATIONALE

CABINET

DGPN-CAB-2013- 5315 -D

Paris, le 02 AOUT 2013

Monsieur le Secrétaire Général,

Par courrier du 12 juillet 2013, vous me faites part de vos remarques et interrogations sur la mise en oeuvre du grade à accès fonctionnel (GRAF) pour le corps de conception et de direction (CCD) de la police nationale.

A une époque où l'allongement de la durée d'activité est constatée au sein du corps de conception et de direction, cette mesure permettra d'assurer une meilleure fluidité du corps, de valoriser les parcours de carrière et de favoriser le détachement vers d'autres fonctions des commissaires divisionnaires actuellement détachés sur les emplois de CG et d'IG.

Le projet de modification statutaire par la création d'un troisième grade tient compte des travaux développés pour le corps des administrateurs civils.

Il fait actuellement l'objet d'une instruction par les services de la direction générale de l'administration et de la fonction publique et de la direction du budget dans le cadre du Guichet Unique.

Compte tenu de ce qui précède, je reprendrai chacun des points que vous avez abordés dans votre courrier.

Vous soulignez, dans un premier temps, que la grille indiciaire prévue pour le grade de commissaire général n'entraîne aucun bénéfice indiciaire immédiat pour les titulaires et qu'à ce titre, l'indice de pied de grille dudit grade n'est pas cohérent avec le profil fonctionnel des promouvables.

La Fonction Publique n'autorise pas, au sein d'un même corps, un saut indiciaire. En effet, l'ensemble des grilles indiciaires sont construites de telle manière qu'il y a un chevauchement des grilles indiciaires entre deux grades.

... / ...

*Monsieur Emmanuel ROUX
Secrétaire Général du Syndicat
des Commissaires de la Police Nationale
Tour Gambetta - Appartement 163
1 & 2 square Henri Régnault
92400 COURBEVOIE, LA DEFENSE 6*

Vous soulignez, dans un premier temps, que la grille indiciaire prévue pour le grade de commissaire général n'entraîne aucun bénéfice indiciaire immédiat pour les titulaires et qu'à ce titre, l'indice de pied de grille dudit grade n'est pas cohérent avec le profil fonctionnel des promouvables.

La Fonction Publique n'autorise pas, au sein d'un même corps, un saut indiciaire. En effet, l'ensemble des grilles indiciaires sont construites de telle manière qu'il y a un chevauchement des grilles indiciaires entre deux grades.

Concernant le CCD, le chevauchement s'effectue de la manière suivante :

- Du 6ème échelon à l'échelon spécial (1015) de commissaire / du 1er au 5ème échelon de commissaire divisionnaire ;
- Du 6ème échelon 1er chevron à HEB bis 3 de commissaire divisionnaire / de l'échelon provisoire jusqu'au HEC1 de contrôleur général.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les protocoles (2004 et 2009) ont permis le rehaussement de l'échelonnement indiciaire des commissaires et commissaires divisionnaires ainsi que pour les emplois de CG et d'IG.

Dans un second temps, vous mettez en avant la difficile appréciation de la taille du vivier des bénéficiaires du grade de commissaire général.

A ce titre, pourront être nommés commissaires généraux, les commissaires divisionnaires de police qui détiennent :

- le 5^{ème} échelon de commissaire divisionnaire (IB 1015) et qui ont été détachés sur un emploi pendant au moins 8 ans au cours des 15 dernières années ;
- le 5^{ème} échelon de commissaire divisionnaire (IB 1015) et qui ont occupé pendant 10 ans au cours des 15 dernières années des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité, en qualité de commissaire divisionnaire, dont la liste est fixée par arrêté.

Dans le cadre de la saisine du Guichet Unique, la DRCPN a établi une liste très large de fonctions pouvant être considérées comme particulièrement importantes. Le « volume » de cette liste doit faire l'objet d'échanges avec la DGAFP. En fonction de ce que le Guichet Unique sera prêt à accepter, en référence par exemple au GRAF des administrateurs civils, une concertation avec les directions et les organisations syndicales permettra d'élaborer une liste définitive.

Le pyramidage actuel du corps, en deux grades (dont les emplois) est le fruit du protocole 2004 et du protocole additionnel de 2009, soit au 1^{er} janvier 2013, 890 commissaires de police, 841 commissaires divisionnaires de police dont 131 détachés dans l'un des emplois de contrôleur général, d'inspecteur général ou de directeur des services actifs. Le corps a donc été réduit avec pour contrepartie, des avancées financières importantes (accès à la hors échelle C et D pour inspecteur général, accès à la hors échelle B et C pour contrôleur général, banalisation de l'échelon fonctionnel de commissaire divisionnaire, fusion des grades de commissaire et commissaire principal, création des échelons spéciaux de commissaire et commissaire divisionnaire).

.../...

Comme pour les administrateurs civils, le nombre de commissaires divisionnaires pouvant être promus au grade de commissaire général chaque année est fixé dans la limite d'un pourcentage appliqué à l'effectif du corps de conception et de direction, soit 20 % du corps. Ainsi et en retenant l'ensemble des commissaires relevant du programme 176 *Police Nationale*, à l'horizon 2019/2020, environ 340 commissaires divisionnaires sous réserve qu'ils remplissent les conditions statutaires - ont vocation à être promus au grade de commissaire général. De plus, pour être nommé à l'échelon spécial de commissaire général, le commissaire général devra soit détenir le 5^{ème} échelon (HEC) du grade à accès fonctionnel depuis 4 ans, soit avoir occupé un emploi supérieur laissé à la décision du Gouvernement pendant au moins 2 ans au cours des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement.

Dans tous les cas, l'accès à ce grade et à son échelon spécial sera soumis à l'avis de la commission administrative paritaire compétente pour le corps de conception et de direction. A cet égard, et dans le cadre de la charte du dialogue social, la parité syndicale sera rendue destinataire des listes de promouvables.

L'objectif global est bien de maintenir le socle de 51 % de commissaires du premier grade, 29 % de commissaires divisionnaires et 20 % de commissaires généraux. Ces deux grades composent l'actuelle strate de 49 % de commissaires divisionnaires.

De la même manière, le volume de promotion au grade de commissaire divisionnaire n'est pas impacté. A l'instar de la situation actuelle, la détermination du volume d'avancement sera principalement fondée sur les sorties définitives (retraites, décès, démissions, intégrations, révocations) et les sorties temporaires (détachements, congés parentaux, disponibilités, mutations hors programme).

Le rythme des promotions de commissaires divisionnaires en commissaires généraux n'a pas d'effet sur les possibilités d'avancement des commissaires du premier grade: il s'agit ici d'une transformation de grade et non de création.

Vous souhaitez que le nombre d'emplois de CG et d'IG soit augmenté et que soit précisée la manière dont ils sont comptabilisés.

Une demande tendant à l'augmentation du nombre d'emplois de CG et d'IG n'a pas été introduite auprès du Guichet Unique. Les contraintes budgétaires actuelles ne permettent pas d'envisager d'accroître le nombre d'emplois.

Le futur dispositif de GRAF va permettre de transformer environ 340 postes de commissaire divisionnaire en postes de commissaire général.

De plus, les 131 emplois existants sont maintenus. Ils continueront à être occupés par la voie du détachement, pour partie par des commissaires généraux et pour partie par des commissaires divisionnaires. La proportion de commissaires généraux (ou celle des commissaires divisionnaires) occupant des emplois ne sera pas fixe. Il n'y aura pas de contingentement.

.../...

Les emplois feront l'objet d'une cartographie qui permettra de garantir l'adéquation entre la fonction occupée et la détention de l'emploi.

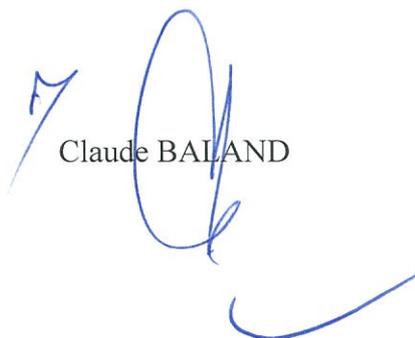
La majorité des détenteurs d'un emploi sera éligible au GRAF et le détenteur d'un emploi occupant un poste non nomenclaturé comme tel libérera, une fois nommé commissaire général, l'emploi qu'il occupe, en respect de la cartographie précitée.

Par ailleurs, la fixation du montant de la part Fonctions de l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) du CCD fera l'objet d'une modification réglementaire afin de rendre compatible les tranches de cette part avec l'existence de ce nouveau grade. Vous serez bien évidemment associé à cette adaptation du régime indemnitaire.

En conclusion, je tiens à insister sur le fait que la mise en place du GRAF ne présente que des avantages pour l'ensemble du corps de conception et de direction : elle ne compromet en rien l'avancement des commissaires du premier grade ; elle constitue pour les commissaires divisionnaires une nouvelle perspective de carrière et pour les commissaires généraux, elle favorise l'accès à de nouvelles fonctions notamment dans le cadre d'un parcours de carrière interministériel.

Telles sont les précisions que je souhaitais vous apporter.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de mes salutations distinguées.



Claude BALAND

7. La détermination du montant de la part "responsabilité" de l'indemnité de responsabilité et de performance des bénéficiaires du GRAF.

Le montant de la part "responsabilité" de l'IRP est actuellement fixée selon 6 niveaux

1. emplois de DISA
2. emplois d'IG
3. emplois de CG
4. commissaires divisionnaires (modulé en deux phases)
5. commissaires de police (modulé en deux phases)
6. commissaires de police stagiaires

↳ La création du GRAF, grade unique mais composé de 5 échelons, devra refléter la variation existante entre les 3 emplois de CG, IG, mais également de DISA, même si le projet de GRAF ne prévoit pas d'atteindre les indices de cet emploi.

Dans l'attente des réponses à ces questions complexes, je vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur général, l'expression de ma très haute considération,

très cordialement.

Emmanuel Roux
Emmanuel ROUX

Secrétaire Général