

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS PROVISOIRES ADDITIONNEL AU
PROTOCOLE « CORPS ET CARRIÈRES » POUR LES FONCTIONNAIRES DU
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION**

Document rédigé le 2 OCTOBRE 2008, à l'issue des travaux

| | | |
|-------------|---|----------|
| I. | AMELIORER LE POUVOIR D'ACHAT DES GRADES ET GARDIENS | 3 |
| 1. | La revalorisation du « pied de grille » et du « bas de grille » indiciaires..... | 3 |
| a. | Le rehaussement du « pied de grille » CEA..... | 3 |
| b. | La rénovation du « bas de grille » CEA..... | 3 |
| 2. | La revalorisation du régime indemnitaire | 4 |
| a. | Augmentation de 10 % de l'allocation de maîtrise en 2009 et puis de 10% en 2010 | 4 |
| b. | Harmonisation de l'indemnité compensatoire de sujétion spécifique Ile-de-France en trois ans | 4 |
| 3. | La rénovation du cadre indemnitaire..... | 4 |
| II. | RENFORCER LES MESURES DE FIDELISATION DES FONCTIONNAIRES DU CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION SPECIFIQUES A L'ILE-DE-FRANCE | 4 |
| 1. | Réformer le concours d'accès au corps d'encadrement et d'application | 4 |
| 2. | Favoriser les avancements des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application en Ile-de-France | 5 |
| 3. | Rénover et augmenter la prime de fidélisation des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application en Ile-de-France..... | 5 |
| a. | Agents affectés après la réussite au concours national à affectation régionale mis en place en 2009. | 5 |
| b. | Effectifs déjà présents en Ile-de-France | 6 |
| 4. | Un effort particulier sur l'accompagnement social, lié essentiellement à la fidélisation..... | 6 |
| a. | Le logement social | 6 |
| b. | La petite enfance | 7 |
| III. | PRESERVER LES CAPACITES OPERATIONNELLES DE LA POLICE NATIONALE | 7 |
| 1. | La consolidation des heures supplémentaires | 7 |
| 2. | La mise en place d'un dispositif de dynamisation des carrières | 8 |
| a. | Améliorer la carrière des adjoints de sécurité | 8 |
| b. | Valoriser les efforts de formation | 8 |
| c. | Conforter le rôle d'encadrement intermédiaire des gradés | 9 |
| d. | Décloisonner les carrières et reconnaître les acquis d'expérience | 9 |
| 3. | La possibilité offerte à chaque agent d'allonger la durée de sa carrière | 9 |
| 4. | La révision de l'organisation du travail | 10 |

Le protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières de la police nationale du 17 juin 2004 (ci-après dénommé « le protocole »), destiné à renforcer l'efficacité opérationnelle de la police nationale, a prévu un certain nombre de dispositions pour :

- rendre plus efficace l'organisation hiérarchique en redéfinissant et en redistribuant les fonctionnalités ;
- renforcer les compétences et l'encadrement au quotidien ;
- mieux motiver, en reconnaissant les professionnalismes, les mérites et en redonnant des perspectives de carrière ;
- récupérer du potentiel par une gestion du temps de travail plus rigoureuse ;
- moderniser la gestion des ressources humaines dans l'intérêt du service public et des personnels.

Si, à plusieurs égards, le protocole a été précurseur, l'intervention récente de la loi sur la modernisation de la fonction publique, les perspectives ouvertes par le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique et le principe, désormais ancré, de parité entre la police et la gendarmerie nationales, ont modifié la donne initiale.

De plus, le Ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales vient de rappeler que les policiers doivent faire face aux exigences d'une police nationale efficace, proche des citoyens, réactive, capable d'anticiper les nouvelles formes de criminalité.

C'est pourquoi chaque agent est concerné par les enjeux d'une formation moderne, rigoureuse et adaptée:

- développement de pôles d'excellence pour la formation initiale ;
- élargissement du domaine de la police technique et scientifique ;
- accentuation de la formation continue, condition d'une promotion tant personnelle que sociale à laquelle chaque policier doit pouvoir tout au long de sa carrière accéder.

La formation devra faire une place plus importante à trois domaines désormais prioritaires: la déontologie; la communication, pour être en capacité d'expliquer, de justifier l'action menée et les mesures prises; l'international, qui va intéresser un nombre de plus en plus grand de policiers, en raison de la mondialisation des problématiques de la sécurité et de l'europeanisation des procédures.

Enfin, comme l'a souligné le Ministre, les policiers sont amenés à exercer leurs missions dans un contexte marqué par trois défis :

- un nouveau périmètre ministériel avec le rattachement organique de la gendarmerie, le 1er janvier 2009 ;
- une perspective pluriannuelle des finances publiques avec la mise en place d'un budget triennal et la future loi d'orientation sur la programmation financière et la performance pour la sécurité intérieure, donnant ainsi plus de lisibilité à l'action des pouvoirs publics;

- la nécessité de mieux maîtriser les dépenses publiques dans le cadre de la révision générale des politiques publiques qui fait évoluer le schéma d'emplois fondé sur la cible 2012 de 100 384 ETPT-CEA et 11 471 ETPT-ADS.

A partir des priorités retenues par le Ministre et dans le prolongement des mesures déjà prises en application du protocole, il a été convenu, entre les parties signataires, d'amender celui-ci par les dispositions suivantes pour atteindre deux objectifs :

- améliorer le pouvoir d'achat et la carrière des gradés et gardiens (I) ;
- renforcer les mesures de fidélisation spécifiques à l'Ile-de-France (II);
- préserver les capacités opérationnelles de la police nationale (III).

I. AMELIORER LE POUVOIR D'ACHAT DES GRADES ET GARDIENS

L'amélioration du pouvoir d'achat des gradés et gardiens passe par des mesures de revalorisation concernant « le pied de grille » et le « bas de grille » indicielles (1) et le régime indemnitaire (2). Ces mesures sont accompagnées d'une rénovation du cadre indemnitaire (3).

1. La revalorisation du « pied de grille » et du « bas de grille » indicielles

a. Le rehaussement du « pied de grille » CEA

Cette mesure consiste, à partir du 1er janvier 2008, à :

- porter le 1er échelon à l'indice majoré 291 (indice brut 298) ;
- porter le deuxième échelon à l'indice majoré 297 (indice brut 306) ;

Elle concerne environ 11 700 gardiens, dont 4 500 au 1er échelon et 7 200 au 2ème échelon.

b. La rénovation du « bas de grille » CEA

Ce dispositif consiste, à partir du 1er janvier 2009, à :

- maintenir les élèves et stagiaires à l'indice plancher de la fonction publique, soit 290 majoré ;
- porter le premier échelon désormais situé à 291 d'indice majoré (indice brut 298) à l'indice majoré 297 (indice brut 306) ;
- porter le deuxième échelon désormais situé à 297 d'indice majoré (indice brut 306) à l'indice majoré 303 (indice brut 315) ;
- porter le troisième échelon situé à 307 d'indice majoré (indice brut 321) à l'indice majoré 310 (indice brut 325) ;

Elle concerne environ 20 000 gardiens, dont 4 500 au 1er échelon, 7 200 au 2ème échelon, 8 300 au 3ème échelon.

2. La revalorisation du régime indemnitaire

a. Augmentation de 10 % de l'allocation de maîtrise en 2009 et puis de 10% en 2010

L'allocation de maîtrise est augmentée de 10% au 1er janvier 2009 et de 10% au 1^{er} juillet 2010, par rapport au montant de l'allocation de maîtrise 2008.

b. Harmonisation de l'indemnité compensatoire de sujétion spécifique Ile-de-France en trois ans

S'agissant de l'indemnité compensatoire pour sujétions spécifiques, deux taux sont aujourd'hui appliqués :

- pour les fonctionnaires affectés dans le ressort du secrétariat général pour l'administration de la police de Paris et en Corse : 1 739, 76 €;
- pour les fonctionnaires affectés dans le ressort du secrétariat général pour l'administration de la police de Versailles et dans les services centraux : 1 383, 60€

Il est proposé d'aligner l'ICSS du SGAP de Versailles et des services centraux (1 383,6 € en annuel brut) sur le montant de l'ICSS du SGAP de Paris (1 740 € brut annuel) en trois ans. Cette mesure concerne 15 000 agents.

Ce dispositif est mis en place sur trois ans dès janvier 2009.

3. La rénovation du cadre indemnitaire

Pour simplifier et rendre plus lisible le cadre indemnitaire, sont fusionnées en une seule prime dénommée prime d'encadrement et d'application (PEA), à compter de la mise en place du nouveau dispositif, l'allocation de maîtrise, l'indemnité compensatoire et l'indemnité spécifique.

Les dispositions réglementaires seront modifiées en conséquence.

II. RENFORCER LES MESURES DE FIDELISATION DES FONCTIONNAIRES DU CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION SPECIFIQUES A L'ILE-DE-FRANCE

Le protocole préconise pour les gardiens de la paix une augmentation à cinq ans, à compter de leur prise de poste, du séjour obligatoire dans la première région administrative d'affectation. Le bilan effectué depuis 2004 montre que si ces mesures ont porté leur fruit, elles restent insuffisantes.

1. Réformer le concours d'accès au corps d'encadrement et d'application

Les concours déconcentrés Paris et Versailles seront supprimés. Parallèlement au concours traditionnel à affectation nationale, seront organisés des concours nationaux à

affectation régionale en Ile-de-France assortis d'une condition de maintien en région Ile-de-France de huit ans.

Les concours nationaux à affectation nationale et les concours nationaux à affectation régionale seront organisés simultanément, les candidats devant lors de leur inscription opter pour l'un d'entre eux. Ainsi, dès l'inscription au concours, la situation des candidats sera clarifiée puisqu'ils connaîtront leur région d'affectation et leur durée minimale d'exercice des fonctions qui sera portée à huit ans en région Ile-de-France.

2. Favoriser les avancements des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application en Ile-de-France

En conformité avec la loi de modernisation de la fonction publique et avec le livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, une nouvelle voie d'avancement se fondant sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle est proposée aux fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application affectés sur une certaine durée dans les circonscriptions et services territoriaux difficiles d'Ile-de-France. Ces circonscriptions et services territoriaux sont définis principalement par des indicateurs de fragilité de ressources humaines et, de surcroît, par la difficulté de l'environnement de travail. Leur liste sera régulièrement révisée.

L'objectif est de donner plus de lisibilité de carrière aux agents qui exercent leurs fonctions dans ces zones difficiles. Le décret n° 2004-1439 du 23 décembre 2004 portant statut particulier du corps d'encadrement et d'application sera modifié en ce sens, en se fondant sur deux principes :

- privilégier, pour l'accès aux grades de brigadier, brigadier-chef et brigadier-major, la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle;
- prendre en compte l'exercice de fonctions d'un niveau supérieur à celui requis par le grade d'appartenance du fonctionnaire en Ile-de-France comme élément essentiel de promotion.

3. Rénover et augmenter la prime de fidélisation des fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application en Ile-de-France.

Le dispositif proposé concerne :

- les agents affectés après la réussite au concours national à affectation régionale mis en place en 2009 ;
- les effectifs déjà présents en Ile-de-France.

a. Agents affectés après la réussite au concours national à affectation régionale mis en place en 2009.

Ces agents bénéficieront du versement d'une prime de 3 000 € lors de leur titularisation, au terme de cinq ans et au terme de dix ans

Cette mesure sera mise en œuvre dès 2011.

Les agents nouvellement affectés bénéficieront également du dispositif ci-après exposé pour les effectifs déjà présents et dans les mêmes conditions.

b. Effectifs déjà présents en Ile-de-France

Pour les effectifs déjà présents en Ile-de-France, le montant de la prime de fidélisation sera déplafonné, dès 2009, pour atteindre en cinq ans un montant de 1 805 €

Cette mesure sera mise en œuvre en cinq années.

En 2009, la prime de fidélisation sera portée de 804,96 € à 1 005 € pour les gradés et gardiens ayant plus de cinq ans d'ancienneté en Ile-de-France au 1er janvier 2009.

Jusqu'en 2013, le déplafonnement sera poursuivi à hauteur de 200 € supplémentaires par année d'ancienneté complémentaire en Ile-de-France. Ainsi, en 2013 le montant maximal de la prime de fidélisation sera porté à 1 805 € pour ceux ayant plus de 10 années continues de service en Ile-de-France.

4. Un effort particulier sur l'accompagnement social, lié essentiellement à la fidélisation

a. Le logement social

Il est prévu de :

- porter de 500 à 1 000 le nombre de droits de réservations acquis chaque année ;
- poursuivre l'effort du prêt à taux 0 et généraliser à l'ensemble de l'Ile-de-France la prise en charge de l'assurance liée au prêt ;
- expertiser le recours à un ou plusieurs opérateurs pour s'adapter aux évolutions législatives à venir, aux mutations du marché immobilier et à l'émergence d'une filière professionnelle, dans le but d'offrir un parcours résidentiel pouvant conduire jusqu'à l'accession à la propriété ;
- valoriser la convention UNPI

Un groupe de travail se réunira avant la fin octobre 2008 sur les thèmes suivants :

- étude du principe de réservation de logement (état des lieux, amélioration ou complément, substitution) ;
- professionnalisation de la filière logement aux niveaux central et déconcentrés ;
- valorisation de la transparence du dispositif par une meilleure association en amont des partenaires sociaux ;
- étude du financement par les collectivités locales.

D'une façon générale, prenant acte du doublement du budget affecté au logement social dans le cadre de la LOPPSI à partir de 2009, les représentants syndicaux ont émis le souhait d'une augmentation significative du budget destiné aux actions sociales.

b. La petite enfance

Il est proposé :

- d’amplifier l’effort engagé en faveur de l’aide à la petite enfance depuis 2004 par le doublement des réservations de berceaux, par l’intensification de la prospection et l’élargissement du partenariat (collectivités territoriales, secteur privé) ;
- de mettre en place une filière d’assistantes maternelles dans le cadre de la démarche expérimentale d’emploi des conjoints de policier. A cette fin, les collectivités territoriales concernées seront sollicitées dans le cadre d’une procédure d’agrément ;
- de réfléchir à la mise en place de structures spécifiques à la police nationale en s’appuyant d’une part sur les fondations existantes et d’autre part sur un recrutement de personnel qualifié sous contrat ;
- de renforcer le déploiement de l’aide parentale par l’extension à l’ensemble de la région île de France du chèque emploi service universel de garde des enfants de 0 à 12 ans pour les familles monoparentales.

III. PRESERVER LES CAPACITES OPERATIONNELLES DE LA POLICE NATIONALE

Les mesures directement liées à l’amélioration du pouvoir d’achat doivent être compatibles avec l’objectif prioritaire de préserver les capacités opérationnelles de la police nationale.

Il est convenu de consolider les heures supplémentaires (1), d’améliorer le déroulement des carrières des ADS et des gradés et gardiens, afin de renforcer leur contribution aux capacités opérationnelles de la police nationale (2). Il est également convenu d’ouvrir, aux agents qui le souhaitent, la possibilité d’allonger la durée de leur carrière (3).

1. La consolidation des heures supplémentaires

Pour le stock comme pour le flux, il est prévu que les heures supplémentaires non récupérées soient placées par les agents sur un dispositif permettant de les capitaliser sur un compte épargne-temps.

Le ministère de l’intérieur, de l’outre-mer et des collectivités territoriales s’associera au travail de réflexion engagé par la direction générale de l’administration et de la fonction publique sur l’évolution du dispositif initial du compte épargne-temps dans la fonction publique de l’Etat, visant, soit à sa monétisation, soit à son éventuelle prise en compte pour le calcul des pensions de retraite, de manière à faire valoir, si nécessaire, les spécificités de la police nationale.

2. La mise en place d'un dispositif de dynamisation des carrières

a. Améliorer la carrière des adjoints de sécurité

L'article 10 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes a inséré un article 36 dans la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, afin de permettre le recrutement, par voie contractuelle pour une durée maximale de 5 ans, de jeunes de 18 à 26 ans afin d'exercer des missions d'adjoints de sécurité auprès des fonctionnaires actifs des services de la police nationale.

Afin de consolider ce dispositif, essentiel pour la diversité du recrutement et la préservation des capacités opérationnelles de la police nationale, plusieurs mesures en faveur des adjoints de sécurité sont prises :

- la limite d'âge des agents recrutés en qualité d'adjoints de sécurité est portée de vingt-six à trente ans et la durée maximale de leur recrutement de cinq à six ans, en prévoyant que ce recrutement intervient par contrat d'une durée de trois ans renouvelable une fois par reconduction expresse ;
- lors de leur reclassement indiciaire dans le grade de gardien de la paix, l'ancienneté acquise de leur contrat d'adjoint de sécurité sera reprise à concurrence de 75 % ;
- la durée exigée pour présenter le concours de gardien de la paix sera ramenée à une année.
- la formation initiale et continue des ADS sera renforcée

b. Valoriser les efforts de formation

L'effort de professionnalisation des agents doit être valorisé dans le déroulement de leur carrière. Il s'agit de récompenser l'effort de formation entrepris par les fonctionnaires en leur facilitant l'accès au grade de brigadier.

Cette mesure implique qu'un nombre de points supplémentaires soient accordés aux fonctionnaires ayant entrepris avec succès une formation qualifiante, sous réserve que cette formation ait fait l'objet d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Par ailleurs, il est prévu de :

- améliorer la qualification des membres des jurys par un ensemble de mesures d'information et de formation (constitution du référentiel d'évaluation) pour assurer une meilleure qualité des décisions et une harmonisation au plan national ;
- lancer une expérimentation de soutien au tir sur la base du volontariat et en dehors des heures de services venant en complément des séances de tir obligatoires dans le cadre de la préparation à l'examen professionnel de brigadier-chef.

Un groupe de travail sera créé dans le but de prendre en compte les effets de la réforme du renseignement intérieur sur le périmètre des qualifications.

c. Conforter le rôle d'encadrement intermédiaire des gradés

Le protocole prévoit que « les brigadiers-chefs et brigadiers-majors doivent s'affirmer comme le premier niveau d'autorité » dans la police nationale.

La révision générale des politiques publiques fait évoluer à la baisse le plafond d'emplois du corps d'encadrement et d'application 100 384 ETPT à échéance 2012 et conduit à réexaminer le pyramidage envisagé initialement (cf. Annexe B).

Néanmoins, la nécessité de conforter l'encadrement intermédiaire en brigadiers-chefs et brigadiers-majors conduit, pour ces grades, malgré la diminution du plafond d'emplois, à conserver un objectif ambitieux de pyramidage. Il est proposé de conserver en volume le pyramidage prévu au protocole en 2012 c'est-à-dire un plafond d'emplois de 17 150 brigadiers-chefs et 7 500 brigadiers-majors mais de réduire celui des brigadiers à 21 540 (par rapport aux 25 000 prévus initialement).

d. Décloisonner les carrières et reconnaître les acquis d'expérience

L'objectif est de décloisonner les carrières en permettant aux fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application :

- d'occuper plus rapidement dans la carrière l'emploi fonctionnel de responsable d'unité locale de police (RULP) en supprimant la règle actuelle des 52 ans. Ainsi les brigadiers-majors et les brigadiers-chefs âgés de 45 ans au moins pourront être nommés sur cet emploi;
- un accès facilité au corps de commandement par la voie du concours interne et par la voie d'accès professionnel ;
- les conditions pour se présenter à la voie d'accès professionnelle seront assouplies : deux ans d'ancienneté au lieu de quatre ans en qualité de gradés seront requis et la limite d'âge sera portée de 40 à 50 ans.

3. La possibilité offerte à chaque agent d'allonger la durée de sa carrière

Les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier du maintien en activité au-delà de la limite d'âge seront assouplies.

La condition d'avoir un taux de pension inférieur à 75% sera supprimée ; seules subsisteront les conditions d'aptitude physique, d'intérêt du service et de ne pouvoir bénéficier du recul de limite d'âge.

Dans ce cadre, les agents du corps d'encadrement et d'application qui le souhaitent pourront se maintenir en activité jusqu'à l'âge de 57 ans et demi.

Par ailleurs, comme pour les militaires de la gendarmerie nationale, le déplafonnement du taux de 75 % de liquidation de la retraite sera recherché dans la limite de 80%.

4. La révision de l'organisation du travail

Une revalorisation supplémentaire du régime indemnitaire (ISSP) sera étudiée et négociée avant la fin du mois d'octobre 2008, en lien avec une révision de l'organisation du travail afin de préserver le potentiel opérationnel des services de la police nationale.

*

Une commission de suivi du présent relevé de conclusions additionnel au protocole « corps et carrières » se réunira régulièrement.

Liste des annexes du présent relevé de conclusions :

Annexe A :

1. Evolution de la grille indiciaire des gardiens de la paix
2. Tableau financier des mesures améliorant le pouvoir d'achat et renforçant la fidélisation
3. Fidélisation

Annexe B : schéma d'emplois 2009-2011

RELEVÉ DE CONCLUSIONS PROVISOIRES ADDITIONNEL AU PROTOCOLE « CORPS ET CARRIÈRES » POUR LES FONCTIONNAIRES DU CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION

ANNEXE A 1 : ÉVOLUTION DE LA GRILLE INDICIAIRE DES GARDIENS DE LA PAIX

Grille indiciaire au 1er janvier 2007

| Gardien de la paix | | |
|-------------------------------|-------|-------------|
| Echelons | durée | indice brut |
| exceptionnel | - | 498 |
| 11e | - | 479 |
| 10e | 2 ans | 457 |
| 9e | 2 ans | 443 |
| 8e | 2 ans | 427 |
| 7e | 2 ans | 420 |
| 6e | 2 ans | 402 |
| 5e | 2 ans | 375 |
| 4e | 2 ans | 344 |
| 3e | 2 ans | 321 |
| 2e | 2 ans | 291 |
| 1er | 2 ans | 266 |
| stagiaire | 1 an | 259 |
| élève | 1 an | 258 |
| <i>1er échelon provisoire</i> | | 244 |

Grille indiciaire au 1er janvier 2008

| Gardien de la paix | | |
|-------------------------------|-------|-------------|
| Echelons | durée | indice brut |
| exceptionnel | - | 498 |
| 11e | - | 479 |
| 10e | 2 ans | 457 |
| 9e | 2 ans | 443 |
| 8e | 2 ans | 427 |
| 7e | 2 ans | 420 |
| 6e | 2 ans | 402 |
| 5e | 2 ans | 375 |
| 4e | 2 ans | 344 |
| 3e | 2 ans | 321 |
| 2e | 2 ans | 306 |
| 1er | 2 ans | 298 |
| stagiaire | 1 an | 297 |
| élève | 1 an | 297 |
| <i>1er échelon provisoire</i> | | 244 |

Grille indiciaire au 1er janvier 2009

| Gardien de la paix | | |
|-------------------------------|-------|-------------|
| Echelons | durée | indice brut |
| exceptionnel | - | 498 |
| 11e | - | 479 |
| 10e | 2 ans | 457 |
| 9e | 2 ans | 443 |
| 8e | 2 ans | 427 |
| 7e | 2 ans | 420 |
| 6e | 2 ans | 402 |
| 5e | 2 ans | 375 |
| 4e | 2 ans | 344 |
| 3e | 2 ans | 325 |
| 2e | 2 ans | 315 |
| 1er | 2 ans | 306 |
| stagiaire | 1 an | 297 |
| élève | 1 an | 297 |
| <i>1er échelon provisoire</i> | | 244 |

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS PROVISOIRES ADDITIONNEL AU
PROTOCOLE « CORPS ET CARRIÈRES » POUR LES FONCTIONNAIRES DU
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION**

ANNEXE A 2 : MESURES INDEMNITAIRES 2009-2011

1. Revalorisation de l'allocation de maîtrise

Le montant annuel brut de l'allocation de maîtrise est fixé à partir de 2009 au niveau suivant (montant actuel : 2 195,28 €)

| | 1er janvier 2009 | 1er juillet 2010 |
|-----------------------|------------------|------------------|
| Montant annuel | 2 415 € | 2 635 € |

2. Harmonisation de l'indemnité compensatoire de sujétions spécifique

Les montants annuels bruts de l'indemnité compensatoire de sujétions spécifiques sont fixés aux niveaux suivants selon l'échéancier indiqué.

| | 1er janvier 2008 | 1er janvier 2009 | 1er juillet 2010 | 1er janvier 2011 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| SGAP de Paris et départements de Corse | 1739,76 | 1 740,00 € | 1 740,00 € | 1 740,00 € |
| SGAP Versailles et services centraux | 1383,6 | 1 502,00 € | 1 621,00 € | 1 740,00 € |

3. Rénovation du cadre indemnitaire

Une « prime d'encadrement et d'application » est constituée à partir de la fusion de l'allocation de maîtrise, de l'indemnité compensatoire de sujétions spécifiques et de l'indemnité spécifique (680 € annuels bruts). Cette prime comprend le rachat de 8 jours de repos non pris.

Les montants annuels bruts de la PEA sont fixés à partir de 2009 selon l'échéancier suivant.

| | 1er janvier 2009 | 1er juillet 2010 | 1er janvier 2011 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| SGAP de Paris et départements de Corse | 4 835,00 € | 5 055,00 € | 5 055,00 € |
| SGAP Versailles et services centraux | 4 597,00 € | 4 936,00 € | 5 055,00 € |
| Province | 3 095,00 € | 3 315,00 € | 3 315,00 € |

Les agents du corps d'encadrement et d'application affectés dans les unités de service général des compagnies républicaines de sécurité bénéficient d'une majoration automatique de la prime d'encadrement et d'application de 680 euros afin de compenser le rachat de 8 jours de repos supplémentaires.

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS PROVISOIRES ADDITIONNEL AU
PROTOCOLE « CORPS ET CARRIÈRES » POUR LES FONCTIONNAIRES DU
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION**

ANNEXE A 3 : FIDELISATION

- 1. Les montants annuels de la prime de fidélisation sont fixés pour les agents affectés en Ile de France à partir de 2009 aux niveaux suivants selon l'échéancier indiqué.**

| durée de service continu en Ile de France | 2 à 3 ans | 3 à 4 ans | 4 à 5 ans | 5 à 6 ans | 6 à 7ans | 7 à 8 ans | 8 à 9 ans | 9 à 10 ans | + 10ans |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|----------------|
| 2009 | 202 € | 403 € | 604 € | 805 € | 1 005 € | 1 005 € | 1 005 € | 1 005 € | 1 005 € |
| 2010 | 202 € | 403 € | 604 € | 805 € | 1 005 € | 1 205 € | 1 205 € | 1 205 € | 1 205 € |
| 2011 | 202 € | 403 € | 604 € | 805 € | 1 005 € | 1 205 € | 1 405 € | 1 405 € | 1 405 € |
| 2012 | 202 € | 403 € | 604 € | 805 € | 1 005 € | 1 205 € | 1 405 € | 1 604 € | 1 605 € |
| 2013 | 202 € | 403 € | 604 € | 805 € | 1 005 € | 1 205 € | 1 405 € | 1 604 € | 1 805 € |

- 2. Les agents affectés en Ile de France à la suite de la réussite au concours national à affectation régionale percevront une majoration de la prime de fidélisation dans les conditions suivantes.**

| durée de service continu en Ile de France | 0 à 1 an | 1 à 2 ans | 2 à 3 ans | 3 à 4 ans | 4 à 5 ans | 5 à 6 ans | 6 à 7ans | 7 à 8 ans | 8 à 9 ans | 9 à 10 ans | 10 à 11 ans |
|--|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| montants annuel | 3 000 € | | | | | 3 000 € | | | | | 3 000 € |

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS PROVISOIRES ADDITIONNEL AU
PROTOCOLE « CORPS ET CARRIÈRES » POUR LES FONCTIONNAIRES DU
CORPS D'ENCADREMENT ET D'APPLICATION**

ANNEXE B : SCHEMA D'EMPLOIS PREVISIONNEL 2009-2012

Tableau n° 1 : Evolution prévisionnelle des plafonds d'emplois du corps d'encadrement et d'application et des adjoints de sécurité 2009-2011 (en équivalent temps plein travaillé – ETPT)

| Corps | Plafond 2008 | Plafond 2009 | Plafond 2010 | plafond 2011 | Plafond 2012 |
|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| CEA | 105 374 | 103 928 | 102 350 | 100 830 | 100 384 |
| ADS | 10 813 | 9 893 | 10 419 | 10 945 | 11 471 |
| CEA + ADS | 116 187 | 113 821 | 112 769 | 111 775 | 111 855 |

Tableau n° 2 : Nouveau pyramidage du corps d'encadrement et d'application par plafonds d'emplois en ETPT (2009-2012)

| Grades | Plafond 2008 | Plafond 2009 | Plafond 2010 | Plafond 2011 | Plafond 2012 |
|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Brigadier-major | 5 670 | 6 130 | 6 590 | 7 050 | 7 500 |
| Brigadier-chef | 17 150 | 17 150 | 17 150 | 17 150 | 17 150 |
| Brigadier | 15 800 | 18 100 | 17 012 | 19 725 | 21 540 |
| Gardien de la paix | 67 561 | 62 548 | 61 598 | 56 905 | 54 194 |
| Total CEA | 106 181 | 103 928 | 102 350 | 100 830 | 100 384 |
| ADS | 10 813 | 9 893 | 10 419 | 10 945 | 11 471 |