



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## effectifs de personnel

Question écrite n° 68876

### Texte de la question

M. Daniel Goldberg appelle l'attention de M. le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales sur le bilan de la réforme des corps et carrières engagée en 2004. Dans son rapport public thématique paru en décembre dernier et relatif aux effectifs de l'État entre 1980 et 2008, la Cour des comptes constate en effet que « l'administration admet la difficulté rencontrée pour trouver le juste équilibre [...] entre les poids respectifs des préoccupations de corps et le souci d'une bonne correspondance entre le niveau et la qualification et des effectifs aux missions ». Il lui demande donc de bien vouloir lui préciser les dispositions que le Gouvernement compte prendre afin de remédier à cette inadéquation de la réforme de 2004 aux profils des agents et de leurs missions.

### Texte de la réponse

Le contrôle exercé par la Cour des comptes sur l'évolution des effectifs de la police nationale a donné lieu à un ensemble d'observations qui appellent diverses remarques. S'agissant du protocole du 17 juin 2004 sur la réforme des corps et carrières, sa mise en oeuvre prévoit de nombreuses mesures statutaires et indemnitaires, synonymes d'importantes avancées. Pour le corps de conception et de direction, la réforme a, en particulier, permis la fusion des deux premiers grades de commissaire, la création d'une voie d'accès professionnelle, la mobilité à caractère promotionnel (devenue une condition d'accès au grade de commissaire divisionnaire) et la mobilité à caractère fonctionnel (qui limite la durée d'affectation sur un poste). La formation professionnelle est désormais un préalable à l'inscription au tableau d'avancement de commissaire divisionnaire. Par ailleurs, une nomenclature des postes a été élaborée pour prendre en compte les évolutions du métier de commissaire. Pour le corps de commandement, la réforme s'est traduite par des évolutions statutaires majeures. Ses membres, tout en restant dans le cadre du statut spécial, sont assimilés à la catégorie A de la fonction publique. D'autres mesures ont été prises en leur faveur : création d'une voie d'accès professionnelle, banalisation de l'ancien échelon exceptionnel de capitaine, avancement semi-automatique au grade de capitaine, revalorisation indiciaire, mobilité géographique ou fonctionnelle pour les promotions au grade de capitaine et de commandant, durées minimales d'affectation dans les deux premiers grades permettant la fidélisation sur les premiers postes, élaboration d'une nomenclature des postes pour repositionner les officiers sur des fonctions de commandement opérationnel des services et d'expertise. Le protocole additionnel du 5 décembre 2007 a consacré le passage au régime de cadre des officiers et prévoit en particulier une revalorisation de la prime de commandement, assortie d'une modulation liée au mérite, ainsi que la création de 250 postes supplémentaires de commandant à l'emploi fonctionnel. Il doit également être noté que le protocole de 2004 prévoit, pour le corps de conception et de direction et pour le corps de commandement, une déflation des effectifs, tandis que les avancées statutaires qu'il garantit revalorisent parallèlement les fonctions d'encadrement et de management. Cette politique va dans le sens des actions entreprises dans le cadre de la révision générale des politiques publiques pour rationaliser et optimiser l'organisation des forces de police. S'agissant du corps d'encadrement et d'application, la réforme vise notamment à renforcer la qualité de l'encadrement et la responsabilisation des agents. Le protocole prévoit la nécessité de détenir le baccalauréat pour se présenter au premier concours de gardien de la paix, de nouvelles

conditions d'avancement aux grades de brigadier, de brigadier-chef et de brigadier-major, la création d'un statut d'emploi de « responsable d'unité locale de police », des revalorisations indiciaires, ainsi qu'un repyramidage du corps faisant une plus grande place aux gradés. Ces mesures tendent à accroître le professionnalisme du corps, pour faire face à la complexité croissante du métier de policier mais également pour offrir à ses membres des emplois de plus grande responsabilité. En 2008, deux protocoles additionnels ont permis, en particulier, de nouvelles avancées en matière d'organisation du travail et de modernisation de la gestion des ressources humaines. Enfin, il y a lieu de noter que les avancées statutaires permises par les protocoles de 2004 et de 2008 contribuent, dans le cadre de la recherche de la parité police-gendarmerie, à réduire les écarts sur les plans de la rémunération et des missions exercées. Une ambitieuse politique de gestion des ressources humaines est donc conduite dans la police nationale. Pour autant, des marges de progression subsistent et de nouvelles avancées sont recherchées, par exemple en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, au-delà des dispositions déjà prises pour les commissaires et les officiers. L'élaboration de nomenclatures de postes pour de nombreux corps, la création de postes contractualisés pour les commissaires et le développement des appels à candidature profilés pour les gardiens de la paix attestent de cette approche plus qualitative.

## Données clés

**Auteur :** [M. Daniel Goldberg](#)

**Circonscription :** Seine-Saint-Denis (3<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 68876

**Rubrique :** Fonction publique de l'état

**Ministère interrogé :** Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales

**Ministère attributaire :** Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 19 janvier 2010, page 487

**Réponse publiée le :** 10 août 2010, page 8857