



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE NATIONALE

DGPN/Cab/N° 17-01216D

Paris, le 18 AVR. 2017

Le ministre de l'intérieur

à

destinataires *in fine*

O B J E T : circulaire relative au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires relevant de l'un des corps ou emplois de la police technique et scientifique de la police nationale

RÉFÉRENCES : 1°) décret n° 2014-999 du 2 septembre 2014 relatif au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires relevant de l'un des corps ou emplois de la police technique et scientifique de la police nationale
2°) arrêté du 2 septembre 2014 modifié portant application du décret n° 2014- 999 du 2 septembre 2014 relatif au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires relevant de l'un des corps ou emplois de la police technique et scientifique de la police nationale

P. JOINTES : 4 annexes

SOMMAIRE

PARTIE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	3
A. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU DISPOSITIF.....	3
1. Le dispositif.....	3
2. Les exclusivités du versement.....	3
B. LA PART FONCTIONNELLE.....	3
1. Les montants mensuels de référence.....	3
2. La détermination du montant individuel.....	4
3. Le cas des agents inscrits sur la liste des personnes habilitées au titre de l'article R 413-40 du C.S.I.....	5
C. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.....	5
PARTIE II : LE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE LA POLICE TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE.....	6
A. LES MODALITÉS DU VERSEMENT.....	6
B. PRORATISATION, SUSPENSION, DÉTACHEMENT, DISPONIBILITÉ, RÉINTÉGRATION.....	6
C. LES MODALITÉS DE GESTION.....	6
1. La part fonctionnelle.....	6
2. Le complément indemnitaire annuel.....	7
D. NOTIFICATIONS INDIVIDUELLES DES MONTANTS PERÇUS AU TITRE DE LA PART FONCTIONNELLE ET DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.....	8
PARTIE III : LES DIFFÉRENTS ACTEURS.....	9
A. LE RÔLE DU BUREAU DU PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE (BPMS).....	9
B. LE RÔLE DU BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES (BAPTS).....	9
C. LE RÔLE DES DIRECTIONS ET SERVICES.....	9
D. LE RÔLE DES BUREAUX DE PAYE.....	10
PARTIE IV : ANNEXES.....	12
1. Tableau de fonctions types pour détermination de la cotation de la part fonctionnelle	
2. Tableau récapitulatif des montants moyens par corps et grade du complément indemnitaire annuel	
3. Modèle de tableau pour transmission aux services de paye des montants CIA attribués	
4. Modèle de lettre d'information destinée à l'agent en fin d'année	

La présente instruction a pour objet de présenter et préciser les conditions de mise en œuvre de l'indemnité de la police technique et scientifique (IPTS) allouée aux fonctionnaires relevant de l'un des corps ou emplois de la police technique et scientifique de la police nationale créée par le décret n° 2014-999 du 2 septembre 2014.

Elle intègre les dispositions du protocole pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers de la police nationale signé le 11 avril 2016 par le ministre de l'Intérieur. Cet accord entérine une revalorisation indemnitaire se traduisant, à compter du 1^{er} octobre 2016, par la revalorisation de l'indemnité de police technique et scientifique (IPTS) prévue par l'arrêté du 21 septembre 2016 (NOR : INTC1626142A).

* *

PARTIE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'indemnité de la police technique et scientifique constitue le régime indemnitaire des agents de la filière de la police technique et scientifique. Elle comprend deux composantes :

- une part fonctionnelle versée mensuellement et tenant compte des responsabilités, du niveau de technicité et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- un complément indemnitaire annuel versé dans le cadre du processus d'évaluation individuelle.

A. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU DISPOSITIF

1. Le dispositif

L'IPTS comprend deux parts cumulables :

- une part fonctionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel.

2. Les exclusivités du versement

L'indemnité de la police technique et scientifique se substitue à l'ensemble des primes liées au grade et ou à l'emploi, aux fonctions exercées et à la manière de servir.

Ainsi, l'indemnité de la police technique et scientifique n'est pas compatible avec :

- l'indemnité d'administration et de technicité instituée par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 ;
- l'indemnité d'expertise régie par le décret n° 2005-517 du 13 mai 2005.

En revanche, l'indemnité de la police technique et scientifique peut se cumuler avec :

- la prime de résultats exceptionnels à visée collective ;
- les indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail : permanences, astreintes, interventions, travail supplémentaire de nuit.

B. LA PART FONCTIONNELLE

1. Les montants mensuels de référence

Les montants mensuels de référence de la part fonctionnelle sont fixés par corps et grade par l'arrêté interministériel du 2 septembre 2014 modifié relatif au régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires relevant de l'un des corps ou emplois de la police technique et scientifique de la police nationale.

2. La détermination du montant individuel

L'attribution individuelle, par grade, de la part fonctionnelle est déterminée par application d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 4 aux montants mensuels de référence au regard du niveau de responsabilités, du degré d'expertise ou de qualification et de sujétions spéciales liées aux fonctions exercées et de la situation géographique du poste (affectation en Île-de-France ou en province).

La part fonctionnelle a été hiérarchisée en plusieurs niveaux au sein de chaque corps :

- deux niveaux pour le corps des agents spécialisés de la police technique et scientifique :
 - 1) fonctions nécessitant un niveau de technicité habituellement requis,
 - 2) fonctions nécessitant de l'encadrement et/ou un niveau de technicité important ;
- trois niveaux pour le corps des techniciens :
 - 1) fonctions nécessitant un niveau de technicité habituellement requis,
 - 2) fonctions impliquant un encadrement intermédiaire et/ou un niveau de technicité important,
 - 3) fonctions à fortes responsabilités et/ou avec un niveau de technicité ou d'encadrement important ou exigeant ;
- trois niveaux pour le corps des ingénieurs :
 - 1) fonctions nécessitant un niveau de technicité habituellement requis,
 - 2) fonctions impliquant un encadrement intermédiaire et/ou un niveau de technicité important,
 - 3) fonctions à fortes responsabilités et/ou avec un niveau de technicité ou d'encadrement important ou exigeant ;
- un seul niveau pour les emplois fonctionnels (directeur et directeur adjoint).

Le tableau joint en annexe 1 précise les fonctions-types pour déterminer la part fonctionnelle annuelle en fonction du corps, du grade, du niveau de responsabilité afférent à chaque fonction et de l'affectation géographique de l'agent (province/Île-de-France). Il permet de classer l'ensemble des agents dans les différents niveaux.

Si la fonction exercée n'est pas expressément recensée dans le tableau de cotation joint en annexe, il convient de retenir la fonction se rapprochant de la cotation la plus appropriée, soit au regard du niveau de responsabilités ou du niveau de technicité mis en œuvre.

Il appartient en conséquence à chaque service de déterminer le classement de chaque agent, selon son corps d'appartenance, son grade, la fonction exercée et le lieu d'affectation.

Afin de préserver la cohérence et la lisibilité du dispositif, il convient d'éviter que tous les fonctionnaires se retrouvent au niveau de responsabilité supérieur afférent à chaque corps et grade. Les directions d'emploi sont garantes d'une ventilation cohérente de leurs effectifs à tous les niveaux de responsabilité.

Le bureau des personnels administratifs, techniques et scientifiques (BPATS) de la DRCPN vérifie la cohérence de ces informations et valide le niveau de fonctions et de cotation.

À l'occasion des mouvements organisés, le BPATS et, pour ceux concernant les ASPTS à l'intérieur de chaque zone, les SGAMI, SGAP ou SATPN concernés, sont chargés de vérifier le maintien de la cohérence du dispositif. À cet effet, les arrêtés d'affectation ou de nomination doivent mentionner le niveau de responsabilité afférent à la fonction de l'agent.

Pour les changements de poste interne, les directions d'emploi établiront une décision comportant le niveau de cotation de l'IPTS du poste d'affectation qui sera communiquée à l'agent, au BPATS et aux services gestionnaires de la paie dans le respect global du plafond communiqué. Chaque direction d'emploi maintiendra une nomenclature des postes indiquant le niveau de cotation de chacun d'eux.

3. Le cas des agents inscrits sur la liste des personnes habilitées au titre de l'article R 413-40 du code de la sécurité intérieure

Pour les seuls agents inscrits sur la liste des personnes habilitées au titre de l'article R 413-40 du code de la sécurité intérieure, il convient d'appliquer les montants indiqués dans la colonne du tableau de cotation correspondante en fonction de leur affectation (province ou Île-de-France : « agent inscrit sur la liste des personnes habilitées au titre de l'article R 413-40 du code de la sécurité intérieure »).

À cet effet, l'Institut national de la police scientifique doit adresser chaque année aux services gestionnaires de paye un tableau nominatif des agents inscrits sur la liste des personnes habilitées au titre de l'article R 413-40 du code de la sécurité intérieure.

C. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Le complément indemnitaire annuel est versé en fonction de la manière individuelle de servir et des résultats obtenus par l'agent au cours de l'année. Une cohérence doit être assurée entre le compte rendu de l'entretien d'évaluation (rédigé plus tard lors de la campagne d'évaluation de janvier à mars), la valeur professionnelle de l'agent et l'attribution de son régime indemnitaire individuel.

La somme annuelle des montants individuels attribués au titre du complément indemnitaire annuel ne peut excéder 2 % du plafond réglementaire global de l'indemnité de police technique et scientifique.

Deux tableaux joints en annexe (cf. annexe 2) présentent les montants moyens et maximaux pouvant être alloués par corps et grade.

PARTIE II : LE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE POLICE TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE

A. LES MODALITÉS DU VERSEMENT

L'IPTS est versée :

- mensuellement, après service effectif, en ce qui concerne la part fonctionnelle ;
- annuellement, en fin d'année, en une seule fois, en ce qui concerne le complément indemnitaire annuel.

B. PRORATISATION, SUSPENSION, DÉTACHEMENT, DISPONIBILITÉ, RÉINTÉGRATION

L'IPTS suit l'évolution du traitement en matière de proratisation ou de suspension.

Concernant la proratisation, celle-ci s'effectue sur la base du décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'État. Ainsi, chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours. Le douzième de l'allocation annuelle se divise, en conséquence, par trentième ; chaque trentième est indivisible.

Dans le cadre général et concernant le maintien ou la suspension, cette disposition s'effectue sur la base du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et des indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire, dans certaines situations de congés et de sa circulaire d'application conjointe DGAFP-DB n° BCRF1031314C du 22 mars 2011. Ainsi, le bénéfice des primes et indemnités est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

Les agents en position de détachement ou en disponibilité qui réintègrent leur administration d'origine bénéficient de la part fonctionnelle au jour de leur nomination en fonction de leur affectation, selon les dispositions de leur arrêté individuel.

C. LES MODALITÉS DE GESTION

1. La part fonctionnelle

La part fonctionnelle est installée et versée mensuellement de manière automatique sous le code 1834.

Les SGAMI, SGAP ou SATPN veillent à tout changement individuel ainsi qu'à la parfaite adéquation entre l'affectation du fonctionnaire et le montant de la part fonctionnelle qui lui est dévolue.

2. Le complément indemnitaire annuel

Le complément indemnitaire annuel est versé en une seule fraction, au mois de décembre, sous le code 1835.

a) Les agents éligibles

Sont éligibles au complément indemnitaire annuel les agents titulaires ou stagiaires.

Les agents bénéficiant d'une décharge d'activités de service à temps plein doivent se voir attribuer à tout le moins le montant moyen correspondant à leur corps.

b) La détermination de l'enveloppe allouée au complément indemnitaire annuel

La répartition du complément indemnitaire annuel se fait à enveloppe fermée. Une enveloppe est allouée à chaque direction ou service d'emploi. Elle est calculée sur la base des montants moyens du complément indemnitaire annuel par corps et grade multipliés par le nombre d'agents présents dans les services au 30 septembre de chaque année.

c) La détermination des montants minimaux et maximaux du complément indemnitaire annuel

La part liée au complément indemnitaire annuel est modulable au vu de la manière individuelle de servir et des résultats obtenus par l'agent au cours de l'année.

Le montant du complément indemnitaire annuel pouvant être versé, tous corps et grades confondus, est compris entre 0 € et le montant maximal déterminé par corps et grade.

L'attribution d'un montant égal à 0 € ou maximal est conservé un caractère exceptionnel, lorsque la valeur professionnelle des agents est insuffisante ou, à l'inverse, lorsque les services rendus ont été d'une qualité exceptionnelle.

Pour ces situations, les chefs de service rédigeront un rapport explicitant les raisons pour lesquelles ils souhaitent attribuer un montant égal à 0 € ou maximal. Ce rapport pourra s'appuyer sur des termes qui devront rester cohérents avec les appréciations qui seront portées dans le compte rendu de l'entretien professionnel lors de la campagne d'évaluation. Ce rapport sera ensuite adressé aux directions d'emploi concernées.

Ce rapport devra également être adressé à l'agent concerné avant notification de son montant de primes pour l'année.

Cas particuliers des agents mutés en cours d'année ou changeant de poste au sein de leur structure d'emploi

Les agents qui ont effectué une mobilité en cours d'année pourront bénéficier du complément indemnitaire annuel au vu notamment des appréciations portées sur leur travail par leur ancien et leur nouveau service d'affectation.

Par ailleurs, si un agent, pour des raisons diverses, n'a pu bénéficier d'un entretien d'évaluation, il doit néanmoins pouvoir bénéficier d'un complément indemnitaire annuel lorsque l'appréciation de sa valeur professionnelle le justifie.

d) La transmission aux services de paie des montants du complément indemnitaire annuel attribué

Les directions et service d'emploi transmettent aux services en charge de la paie, au plus tard la troisième semaine du mois d'octobre, le montant du complément indemnitaire annuel attribué à chaque agent, selon le modèle de tableau figurant en annexe (cf. annexe 3). Les tableaux signés devront être communiqués afin de permettre le contrôle des directions régionales des finances publiques.

D. NOTIFICATIONS INDIVIDUELLES DES MONTANTS PERÇUS AU TITRE DE LA PART FONCTIONNELLE ET DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Chaque agent doit se voir notifier à chaque fin d'année, par écrit, la décision lui attribuant les montants de sa part fonctionnelle et de son complément indemnitaire annuel. Un modèle de lettre destinée aux agents est proposé en annexe (cf. annexe 4).

Il est rappelé que les décisions d'attribution indemnitaire n'entrent pas dans le champ d'application des décisions devant être motivées en application du code des relations entre le public et l'administration.

En revanche, il convient de préciser que l'agent qui contesterait cette attribution individuelle puisse bénéficier, avant tout recours contentieux, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique destiné à expliciter les raisons ayant conduit à son attribution indemnitaire au vu notamment des résultats de l'évaluation. Les chefs de service sont donc invités à accueillir favorablement la demande d'entretien exprimée par leurs agents.

PARTIE III : LES DIFFÉRENTS ACTEURS

A. LE RÔLE DU BUREAU DU PILOTAGE DE LA MASSE SALARIALE (BPMS)

Le BPMS effectue :

- l'actualisation des textes réglementaires ;
- le contrôle a posteriori des états de mise en paiement.

B. LE RÔLE DU BUREAU DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES (BPATS)

Le BPATS assure :

- la définition et la mise en œuvre des modalités d'évaluation ;
- pour la mise en œuvre du dispositif, l'élaboration d'un fichier, en lien avec les directions d'emploi, de l'ensemble des personnels de la police technique et scientifique par directions ou services, par SGAMI, SGAP ou SATPN de rattachement, avec l'indication du niveau de responsabilité correspondant ;
- la rédaction des arrêtés qui concernent la carrière des fonctionnaires, avec indication du niveau de responsabilité, dont il a la charge et leur transmission au service gestionnaire de paye *ad hoc*. À cet effet, ces arrêtés devront être transmis le plus tôt possible au service payeur afin de prendre en considération, au mieux et dans les meilleurs délais, la situation du fonctionnaire notamment au regard de la bonne application de la part fonctionnelle.

C. LE RÔLE DES DIRECTIONS ET SERVICES

Chaque direction et service est l'interlocuteur des fonctionnaires notamment en ce qui concerne :

- l'attribution de la part fonctionnelle ;
- l'attribution du complément indemnitaire annuel ;
- la contestation sur le montant du complément indemnitaire annuel.

Chaque direction ou service d'emploi formule des propositions d'attribution du complément indemnitaire annuel dans la limite de l'enveloppe calculée et les transmet aux services de paie.

D. LE RÔLE DES BUREAUX DE PAYE

1. En ce qui concerne la part fonctionnelle

Sur la base de l'arrêté individuel ou de la décision de la direction d'emploi pour les changements de poste interne, transmis au service payeur par le BPATS ou les SGAMI, SGAP ou SATPN, les services de paye fixent le montant mensuel individuel de la part fonctionnelle.

La détermination du montant de la part fonctionnelle prend effet au jour de la nomination. Cette part peut être amenée à changer en fonction de l'évolution de la carrière du fonctionnaire.

Les SGAMI, SGAP ou SATPN sont, chacun en ce qui les concerne, garants de la bonne adéquation entre l'affectation sur un poste, la situation de l'agent et le montant de la part fonctionnelle qui lui est versée.

2. En ce qui concerne le complément indemnitaire annuel

Au vu des tableaux nominatifs de propositions d'attribution du complément indemnitaire annuel établis par les directions d'emploi, les services gestionnaires de paye mettront en paiement le complément indemnitaire annuel.

* * *

La présente circulaire abroge la circulaire DRCPN/SDFP/BPMS n°14-8572-A du 13 octobre 2014 et fera l'objet d'une publication sur le site intranet de la DRCPN.

Pour le ministre et par délégation,
le préfet, directeur général de la police nationale



Jean-Marc FALCONE

Le contrôleur budgétaire et comptable ministériel, 191

Le Contrôleur Budgétaire
et Comptable ministériel

30 JAN. 2017
René SEVE

DESTINATAIRES

- Monsieur le préfet de police
- Monsieur le préfet de police des Bouches-du-Rhône
- Messieurs les préfets des zones de défense et de sécurité
- Monsieur le préfet de la région Guadeloupe
- Monsieur le préfet de la région Martinique
- Monsieur le préfet de la région Guyane
- Monsieur le préfet de la région Réunion
- Monsieur le Haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie
- Monsieur le Haut-commissaire de la République en Polynésie Française
- Monsieur le préfet de Mayotte
- Madame et Messieurs les directeurs et chefs de services centraux de la police nationale
- Monsieur le chef de service de l'achat, de l'équipement et de la logistique de la sécurité intérieure
- Monsieur le directeur de l'école nationale supérieure de la police
- Monsieur le directeur de l'institut national de police scientifique