

Le Premier Ministre

Paris, le 11 JUIN 2018

N°884/18/SG

à

**Monsieur le Premier président de la Cour
des comptes**

OBJET : référé de la Cour des comptes relatif aux rémunérations et au temps de travail dans la police et la gendarmerie nationales.

Par courrier du 13 mars 2018, vous m'avez adressé un référé relatif aux rémunérations et au temps de travail dans la police et la gendarmerie nationales.

Il appelle de ma part les remarques suivantes.

Le référé met en exergue l'effet conjugué des mesures indiciaires, indemnitaires et de carrière des protocoles d'avril 2016, du parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR) et du renforcement des effectifs, dont le coût prévisionnel est estimé élevé. La Cour considère qu'alors que le protocole de 2004 avait déjà conduit à une augmentation des dépenses de personnel, malgré la baisse concomitante des effectifs, les engagements pris par le Gouvernement pour le recrutement de 7 500 agents supplémentaires dans la police nationale et 2 500 au sein de la gendarmerie nationale sur le quinquennat, vont nécessairement accroître les conséquences budgétaires de la mise en œuvre du protocole d'avril 2016.

Dans ces conditions, la Cour s'interroge sur la capacité du ministère de l'intérieur à respecter la trajectoire financière de la mission « sécurités » fixée par la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018.

S'agissant du temps de travail, la Cour considère qu'il existe un risque budgétaire conséquent lié à l'organisation du temps de travail au sein des forces de sécurité au regard de la mise en conformité de celle-ci avec la directive européenne sur le temps de travail.

Les deux risques mis en évidence par la Cour apparaissent maîtrisés.

I. Les dépenses de la mission sécurités sont intégrées a une trajectoire budgétaire, dont la réalisation fait l'objet d'un dispositif d'analyse renforcé

Tout d'abord, le protocole du 11 avril 2016 s'inscrit dans le prolongement du PPCR, applicable à toute la fonction publique.

Ainsi, s'agissant de la police nationale, ce volet du protocole représente 45 % de son coût total évalué à 269,5 M€ pour la période 2016-2021. Il recouvre diverses mesures de transposition du protocole PPCR aux personnels de la police nationale, à savoir la revalorisation des grilles indiciaires et l'évolution de la structure des corps de la police nationale et de la filière administrative et technique.

Il en est de même pour la gendarmerie nationale, le protocole étant destiné à mettre en cohérence le positionnement des corps de la gendarmerie avec celui des autres corps de l'État, telle la disposition prévoyant que tout agent terminera sa carrière au deuxième grade de son corps, à savoir le grade d'adjudant pour les sous-officiers de gendarmerie. Certaines dispositions permettent une reconnaissance des fonctions et responsabilités spécifiques tenues par les militaires de la gendarmerie. Il s'agit de reconnaître l'expertise professionnelle de ces militaires, ainsi que leur rôle d'encadrement auprès des plus jeunes gendarmes et des gendarmes adjoints volontaires, dans un contexte de rajeunissement de ces catégories de personnel.

Par ailleurs, le protocole de 2016 comprend bien des mesures spécifiques aux forces de sécurité, afin de tenir compte du niveau d'engagement inédit de ces dernières, en complétant les efforts en matière d'effectifs et de moyens par des mesures de nature à assurer l'attractivité des métiers des forces de sécurité, en proposant des perspectives de carrière, dans un contexte d'engagement opérationnel particulièrement soutenu.

Pour la police nationale, il s'agit de valoriser les métiers, les sujétions et les compétences particulières, au travers notamment de la majoration progressive de la prime officier de police judiciaire (7,5 M€), de la revalorisation indemnitaire de la filière scientifique de la police, ou de la prise en compte de la spécificité des affectations de policiers en Île-de-France par le biais des régimes indemnitaires des personnels concernés (policiers des corps actifs, personnels scientifiques, adjoints de sécurité etc.).

Un autre enjeu majeur consiste à restaurer des marges statutaires de progression dans la carrière et à réconcilier les grades détenus par les personnels avec les missions qu'ils exercent. C'est dans cette optique que le corps de conception et de direction et le corps de commandement ont été respectivement dotés d'un grade à accès fonctionnel, afin d'offrir de meilleures perspectives de déroulement de carrière et de sécuriser les parcours professionnels des commissaires et officiers détachés sur des emplois fonctionnels. La nomenclature du corps de commandement fait également l'objet d'une refonte pour tenir compte du positionnement des officiers au sein de la hiérarchie policière, dans un contexte de déflation de leur volume. Cela se répercute sur le positionnement des gradés du corps d'encadrement et d'application et la nécessaire augmentation des postes de majors à l'échelon exceptionnel et de responsables d'unité locale de police.

S'agissant de la gendarmerie nationale, la mise en œuvre du protocole de 2016 offrira une carrière plus attractive aux officiers méritants, de manière progressive et raisonnée. La préservation de la structure pyramidale du corps des officiers, hypothèse fondamentale sur laquelle repose les travaux préparatoires au protocole, sera respectée. Le cadencement des avancements se combinera avec les remplacements des officiers partant en retraite, lesquels s'annoncent très importants de 2018 à 2022 (presque 300 ETP en 2020 et 273 ETP en 2021).

Enfin, le dispositif des taux de promotion (ratio « promus/promouvables »), construit sur les principes de « *gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences* » et « *d'équité intergénérationnelle* », sera maintenu, sous le contrôle de la DGAFP et de la direction du budget.

L'ensemble des mesures prévues par le protocole du 11 avril 2016 a été budgété dans les plafonds votés dans la loi de programmation des finances publiques (LPFP) 2018-2022. Cette dernière prend également en compte le renforcement des effectifs prévus dans le cadre du quinquennat.

Par ailleurs, la lettre plafond adressée au ministre de l'intérieur par le Premier ministre portant autorisation des dépenses sur la période 2018-2022 permet de financer l'évolution prévisible des dépenses de masse salariale des forces de sécurité intérieure. En effet, si cette dépense est évaluée à 920 M€ sur la période, les crédits de masse salariale arbitrés s'élèvent à plus de 976 M€, soit un montant permettant de financer la dépense.

DEPENSES DE PERSONNEL hors CAS pensions (en M€)	LFI 2016	Lettre plafond - autorisations 2022	Evolution 2016- 2022
176 - Police nationale	5 916,6	6 670,1	753,5
152 - Gendarmerie nationale	3 768,7	3 991,4	222,7

Aussi, la progression de plus de 10 % de l'autorisation des dépenses de masse salariale en 2022 permet de financer l'évolution prévue de la masse salariale, en tenant compte des effets d'un plan de réformes ministérielles ambitieux, qui sont incorporés dans la trajectoire financière de la loi de programmation de finances publiques.

La première de ces mesures structurelles génératrices d'économies consiste en l'approfondissement très significatif de la politique de substitution des personnels actifs par les personnels administratifs, techniques et scientifiques, à hauteur de 800 substitutions par an (500 pour la police et 300 pour la gendarmerie) de 2018 à 2022, soit 4 000 substitutions sur la période. Chaque substitution est valorisée par une économie annuelle de 10.000 € hors pensions (HCAS). Cet engagement a conduit à l'inscription d'une économie annuelle d'un montant de 5 M€ pour la police et de 3 M€ pour la gendarmerie, qui s'élèvera en 2022 par rapport à 2017, à respectivement 25 et 15 M€, soit 40 M€.

La seconde mesure mise en œuvre à compter de 2018 consiste en la rénovation des manières de travailler à l'échelon central, au moyen de la réduction des effectifs des cabinets des directeurs d'administration centrale et des états-majors, dont l'importance volumétrique avait cru ces dernières années. La réalisation de sous-schémas d'emplois sur les fonctions d'état-major en administration centrale à hauteur de - 67 équivalents temps plein (ETP) par an pour la police et - 33 ETP par an pour la gendarmerie sur le quinquennat est valorisée, hors pensions à 1,6 M€¹ en 2018 et 4,6 M€² en 2019.

Si l'ensemble des mesures relatives au protocole est bien financé, et que sa mise en œuvre est assortie de mesures structurelles d'économies, le ministère de l'intérieur est pour autant conscient des enjeux de maîtrise de la masse salariale, notamment dans un contexte où les évolutions de structure des corps et l'augmentation des effectifs complexifient le pilotage et la gestion des dépenses de personnel.

A cet égard, le dispositif de suivi et de pilotage de la masse salariale a été récemment renforcé. En interne au ministère, le secrétaire général a été positionné en responsabilité, aux côtés des responsables de programmes, pour assurer la fiabilité des prévisions de consommation de crédits de masse salariale. A cet effet, des instructions ont notamment été prises pour assurer un accès partagé aux systèmes d'information ressources humaines des deux forces. En outre, un dialogue plus soutenu est désormais organisé entre le responsable de la fonction financière ministérielle et la direction du budget, quant aux déterminants de la dépense. Il se traduit notamment par la tenue de réunions mensuelles de suivi.

¹ 550.000 € sur le P152 et 991.000 € pour le P176.

² 1,390 M€ sur le P152 et 2,972 M€ sur le P176.

Ce dispositif rénové de suivi et de pilotage de la masse salariale, mis en place en début d'année 2018, conduit à vérifier de manière très précise, comme la Cour y invite, la soutenabilité de la trajectoire définie dans la LPPF.

Ainsi, les travaux continus d'analyse des déterminants de la dépense de masse salariale et d'explicitation de ces facteurs d'évolution, partagés avec les ministères chargés de la fonction publique et du budget ont vocation à ce que la trajectoire pluriannuelle soit ajustée au plus près de la réalité, dans la double préoccupation de sincérité des prévisions budgétaires et de soutenabilité de la trajectoire financière des programmes police et gendarmerie nationales.

II. La mise en conformité de l'organisation du temps de travail avec les normes européennes et ses effets budgétaires.

S'agissant de la police nationale, la Cour considère que l'impact de la transposition de la directive de 2003 sur le temps de travail n'a pas été anticipé.

Je ne partage pas ce constat.

Tout d'abord, les cycles de travail validés en 2016, dès lors qu'ils respectent la directive européenne, seront intégrés dans l'arrêté portant organisation du temps de travail dans la police nationale (APORTT). De plus, les services supplémentaires ne généreront pas de compensations horaires supérieures à celles définies actuellement, qui resteraient inchangées à un niveau de 100 à 200 %. L'application de la directive européenne et la déclinaison des dérogations prévues par le décret du 30 janvier 2017 ont donc justifié la mise en place d'une nouvelle organisation des services, non directement créatrice d'emplois budgétaires.

Le projet d'arrêté portant organisation du temps de travail (APORTT) remplacera les instructions générales relatives à l'organisation du travail dans la police nationale de 2002 (IGOT) et modifiera les règles sur les modes de récupération des heures supplémentaires. Dès l'entrée en vigueur de ce texte, qui doit intervenir au plus tard en janvier 2019, les chefs de service pourront obliger les personnels, en fonction des nécessités du service, à récupérer leurs heures supplémentaires au-delà d'un seuil de 100 heures générées à compter d'une date en cours de détermination. Cet arrêt du flux de la production des heures supplémentaires conduira mécaniquement, à moyen terme, à réduire leur stock. Il permettra un meilleur pilotage opérationnel et constituera un levier managérial pour les chefs de service.

De même, en vertu de ce nouveau texte, l'utilisation des heures supplémentaires générées par les services supplémentaires sera obligatoire afin de restituer les repos journaliers et hebdomadaires manqués.

En revanche, en application d'une décision du Conseil d'État n° 317225 du 19 mars 2010, il n'est pas possible de prévoir la suppression des compensations horaires non prises sans méconnaître le décret du 25 août 2000.

La validation de l'APORTT en comité technique ministériel et la publication de ce texte conditionnent également l'évolution du logiciel de gestion GEOPOL, dont la Cour appelle à l'enrichissement, qui sera alors paramétré pour intégrer toutes les nouvelles modalités issues de ce texte : moyenne de travail de nuit sur trois mois, durée de travail sur six mois, repos journaliers et hebdomadaires manqués. Ces nouvelles fonctionnalités permettront de faciliter le contrôle du temps de travail dans la police nationale.

La Cour critique enfin la mise en œuvre du cycle de vacation forte et souligne les risques budgétaires que pourraient avoir sa généralisation. L'application de la vacation forte a effectivement généré des difficultés d'organisation dans les services ainsi que de fortes tensions internes, notamment sur la capacité à organiser le plan de congés annuels et à répondre à certaines contraintes opérationnelles.

Aussi, le direction générale de la police nationale (DGPn) a saisi l'inspection générale de la police nationale d'une mission d'audit concernant tous les cycles de travail, dont celui de la vacation forte, afin d'en mesurer, d'une part, les impacts en besoins d'effectifs supplémentaires, mais également les répercussions opérationnelles et budgétaires sur une période de référence d'une année et, d'autre part, les incidences s'agissant de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle des agents.

Les résultats de cet audit seront communiqués en mars 2019. Dans l'attente de ces résultats un moratoire sur toute modification de cycles horaires a été instauré.

S'agissant de la gendarmerie, la Cour considère que la transposition encore partielle de la directive est porteuse d'incertitudes et de risques juridiques et financiers. Afin de limiter ces risques, des travaux sont menés actuellement conjointement par les ministères de l'Intérieur et des Armées en lien avec le Secrétariat général des affaires européennes avec la Commission européenne. L'objectif poursuivi est de trouver la voie, voulue par le président de la République, consistant à exonérer la gendarmerie et le ministère des Armées des dispositions de la directive non encore transposées.


Edouard PHILIPPE

ANNEXE

1) Réponse complémentaire aux principales recommandations relatives à la police nationale :

Recommandation n° 2	Mettre en place à partir de 2019 un suivi rigoureux au niveau central des cycles horaires résultant de la mise en conformité avec le droit communautaire de l'organisation du temps de travail dans les services de police et dans les unités de gendarmerie, afin d'en mesurer l'impact sur le potentiel opérationnel des deux forces et d'en maîtriser toutes les conséquences budgétaires ;
---------------------	--

Sur instructions ministérielles, fin 2015, et dans le cadre de la lutte contre les risques psychosociaux, la mission temps de travail de la direction des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN) a été chargée d'une évaluation des cycles de travail dans la police nationale et de faire des propositions sur une adaptation de ces cycles pour améliorer la santé et la sécurité des policiers.

Ainsi, courant 2016, différents cycles de travail ont été expérimentés comme le 4/2 compressé et la vacation forte.

Parallèlement, un travail était mené pour adapter l'application des dispositions de la directive européenne du 3 novembre 2003 dans l'organisation de la police nationale (11h de repos journalier, 35 h de repos hebdomadaire, 48 h maximum de travail hebdomadaire, 8 h en moyenne de travail de nuit).

Les nouveaux cycles expérimentés (4/2 compressé ou vacation forte) conformes à ces règles ont été immédiatement intégrés à cette réflexion.

Le 19 septembre 2016, l'instruction d'organisation de la police nationale (IGOT) a été modifiée par l'abandon de certains cycles non conformes (4/2 à bascule, 3/2 et 6/2) tandis que d'autres étaient mis en œuvre (4/2 compressé, vacation forte). La mission temps de travail (MTT) de la DRCPN a suivi l'impact de cette réforme sur plusieurs mois.

Le 30 janvier 2017 était publié le décret n° 2017-109 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables aux personnels de la police nationale.

L'application de la vacation forte a généré des difficultés d'organisation dans les services ainsi que de fortes tensions internes. Aussi, le directeur général de la police nationale a décidé de saisir l'inspection générale de la police nationale pour réaliser un audit concernant tous les cycles de travail dont celui de la vacation forte, afin d'en mesurer les impacts en besoins d'effectifs supplémentaires mais également les impacts opérationnels, sociaux, médicaux et budgétaires sur une année. Les résultats de cet audit devront être communiqués en mars 2019. Dans l'attente de ces résultats, il a décidé d'instaurer un moratoire sur le développement de la vacation forte.

En ce qui concerne le projet de l'arrêté portant sur l'organisation relative au temps de travail (APORTT), l'objectif est de réactualiser les deux instructions générales d'organisation du temps de travail des personnels de la police nationale (IGOT), d'intégrer les normes de la directive européenne du 4 novembre 2003 et de décliner les dérogations prévues par le décret du 30 janvier 2017.

L'application de ces nouvelles normes suppose une nouvelle organisation de travail facilitant la restitution de repos manqués sur des périodes de référence déterminées.

Toute l'organisation type de la police nationale sera conforme aux règles édictées par la directive européenne (11 h de repos journalier, 35 h de repos hebdomadaire, 48 h de travail maximum hebdomadaire, 8 h de travail en moyenne par nuit). Par contre, la police est confrontée, par la nature même de ses missions, à des situations dérogatoires encadrées spécifiquement par la directive.

Ces dérogations génèrent essentiellement des repos manqués devant être restitués dans un temps très court.

Aussi, les compensations horaires accordées pour les services supplémentaires générant des repos manqués seront utilisées pour restituer ces repos sur les périodes normalement travaillées. Cette règle permet de ne pas créer de nouvelles compensations horaires.

Ce dispositif n'obère pas la capacité opérationnelle des services et permet de ne pas diminuer le temps de travail annuel devant être effectué par chaque agent.

Aujourd'hui, les compensations horaires octroyées pour tout service supplémentaire sont dues et entièrement prises par les agents au cours de leur carrière, selon leur demande. Le chef de service n'a aucun pouvoir d'obligation en ce domaine (cette obligation est désormais prévue dans le cadre du projet d'APORTT). De ce fait, certains agents cumulent ces heures en fin de carrière, pouvant geler budgétairement leur poste plusieurs mois avant leur départ effectif.

Dans le cadre de l'application de l'APORTT, les repos manqués seront obligatoirement restitués à l'issue des missions dérogatoires (ou à la fin de la période de référence) avec l'utilisation des compensations horaires octroyées. Les services devront donc adapter leurs organisations pour que chaque agent bénéficie de périodes de congés suffisantes pour respecter les temps de repos qui leur sont dus.

Dès lors que l'APORTT sera validé par le comité technique ministériel et publié, le logiciel de gestion GEOPOL sera paramétré pour intégrer toutes les nouvelles modalités : moyenne de travail de nuit sur trois mois, durée de travail sur six mois, repos journaliers et hebdomadaires manqués.

Ces nouvelles fonctionnalités devraient permettre et faciliter le contrôle du temps de travail dans la police nationale.

Recommandation n° 4	Faire évoluer les modalités de calcul des heures récupérables concernant les services supplémentaires assortis des coefficients multiplicateurs les plus élevés, afin de les rendre moins coûteuses.
---------------------	--

Une évolution sur les coefficients multiplicateurs les plus élevés s'avère aujourd'hui délicate pour plusieurs raisons :

- au sein du stock des heures supplémentaires, la distinction entre heures réellement effectuées et leurs compensations n'est pas mesurable,
- le paiement de la totalité du stock dont une bonne partie a été compensée en temps majoré n'est pas permis.

Il convient de préciser que ces coefficients multiplicateurs s'appliquent lors de services supplémentaires effectués sur les nuits, sur les repos hebdomadaires et sur les dépassements en régime cyclique. Ils ne dépassent pas les 200 %.

Parallèlement, les dépassements horaires en régime hebdomadaire jusqu'à la période nocturne ne sont pas majorés et le paiement de l'heure de nuit n'a pas été augmenté depuis dix-huit ans (décret n° 2000-194 du 3 mars 2000) et est resté à 0,97 centimes de l'heure.

La police nationale doit répondre, au-delà de son organisation habituelle, à des événements particuliers et adapter sa capacité de réponse. Les services supplémentaires et leurs compensations sont inhérents aux missions mêmes de la police nationale.

Par contre, il est important d'assurer un contrôle et un suivi de ces services supplémentaires et de maîtriser le stock des compensations horaires puisque, à ce jour, ces repos sont pris à la seule initiative des agents.

Désormais, chaque direction et service actifs se verra doter d'une enveloppe d'heures supplémentaires (compensations horaires) qu'il devra gérer et ajuster sur une année civile. Ce dispositif a pour objectif de responsabiliser les donneurs d'ordre en les rendant comptables des heures octroyées pour chaque service supplémentaire.

De plus, afin de maîtriser le stock des heures supplémentaires dans la police nationale, les chefs de service auront désormais la capacité d'obliger les agents à prendre des repos sur leur quota de compensations horaires dès lors qu'ils dépasseront un seuil de 100 heures à compter du 1er janvier 2019 (date prévue de l'entrée en vigueur de l'APORTT).

Recommandation n° 5	Etendre à l'ensemble de l'encadrement de la police nationale la formation continue relative à la réglementation du temps de travail et aux enjeux budgétaires de sa gestion.
---------------------	--

Ces actions de formation portent sur l'organisation et la gestion du temps de travail et s'adressent à l'ensemble de la chaîne hiérarchique (majors, officiers, commissaires et attachés chefs de service).

Il existe également des actions de formation promotionnelles, comme par exemple lors du stage de franchissement de grade de commandant de police, au cours duquel une demie journée est consacrée à la mise en œuvre du contrôle interne du temps de travail par les officiers avec une présentation des enjeux et des conséquences budgétaires dans la gestion du temps de travail.

De plus, la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN) dispose de mallettes pédagogiques et organise également des formations pour les personnels du corps d'encadrement et d'application (CEA), notamment les gradés, en charge de l'administration du progiciel et de la gestion du temps de travail dans les services.

La DRCPN développe également cette offre de formation en matière de temps de travail, comme l'illustre le stage « Géopol horaires variables » à destination de tous les personnels gestionnaires ou valideurs.

Les bénéfices attendus de l'effort de formation de la DGPN dans ce domaine ne sont pas négligeables. Ils rendent comptables les chefs de services et toute la chaîne hiérarchique de la gestion et du contrôle des heures supplémentaires. Par ailleurs, les référents GEOPOL devront être repositionnés auprès de l'autorité principale, de manière à être indépendants afin de superviser l'utilisation du progiciel et aussi éviter les erreurs de gestion accentuant le volume des heures supplémentaires.

Recommandation n° 7	Poursuivre la révision de l'instruction générale relative à l'organisation du travail (IGOT) du 18 octobre 2002, en simplifiant la réglementation du temps de travail des policiers et achever la mise en œuvre du décret du 30 janvier 2017 transposant les dispositions de la directive européenne de 2003.
---------------------	---

Comme évoqué supra, la DGPN s'attache actuellement à la réécriture des IGOT et à la mise en œuvre du décret du 30 janvier 2017.

L'APORTT a également pour but de regrouper et d'harmoniser plusieurs textes réglementaires, notamment les parties du règlement général d'emploi de la police nationale (RGEPN) et celles du règlement intérieur de la police nationale (RIPN) qui traitent du temps de travail.

L'application de ce texte est actuellement conditionnée à l'avis de la DGAFP et à celui de la direction du budget (DB).

Si une validation intervient rapidement, le calendrier pourrait être le suivant :

- présentation au comité technique de réseau de la police nationale (CTR PN) fin mai,
- présentation au comité technique ministériel (CTM) courant juin,
- nouveau paramétrage GEOPOL de juillet à décembre 2018,
- application effective de l'APORTT en janvier 2019.

2) Réponse complémentaire aux principales recommandations relatives à la gendarmerie nationale :

Page 2 : sur l'évolution des coûts moyens des emplois qui n'ont « *progressé que de 6,2% dans le corps des sous-officiers mais a augmenté de 44,1% dans celui des officiers* ».

Ce constat de la Cour repose sur des coûts moyens de 2006 erronés. Ils sont de 53 712 € pour les officiers et de 36 281€ pour les sous-officiers³. Une erreur de calcul avait été faite en 2006. Le RAP de 2006 lui-même précisait que les évaluations avaient été réalisées sur la base « d'hypothèses simplificatrices ». N'ont pas été pris en compte les officiers supérieurs et généraux. Aussi, si l'on prend tous les grades (aspirants à généraux), le coût moyen d'un officier est bien de 53 712 € H (y compris CAS).

L'augmentation du coût moyen des officiers s'établit donc à 21% de 2006 à 2016 et non 44,1%.

En € par ETPT HCAS		2006 CDC	2006 DGGN	2007	2011	2016	Variation 2006/2016 CDC	Variation 2006/2016 DGGN
PN	CCD CCN	53 320	/	54 690	62 320	69 136	+29,7%	/
	CEA	34 660	/	35 280	39 380	41 543	+19,9%	/
GN	OG	45 100	53 712	56 310	62 290	64 989	+44,1%	+21%
	SOG	36 810	36 281	36 043	38 924	39 083	+6,2%	+7,7%

Page 3 : « **Il est prévu de promouvoir au grade de maréchal-des-logis-chef et au grade d'adjudant 8 200 gendarmes titulaires de la qualité d'agent de police judiciaire** »

Le volume initial de 8 200 gendarmes APJ éligibles à l'avancement semi-automatique au grade d'adjudant prévu par le protocole du 11 avril 2016, a été ajusté à 6 600, sur arbitrage du cabinet du Premier ministre en date du 23 février 2017.

³ L'ensemble des calculs permettant d'aboutir à ces données sont à la disposition de la Cour.