

REVENDICATIF 2027

DU CEA AU C2EA

UNITÉ

Un nouvel « E » comme un nouvel Essor, une nécessaire Évolution de notre corps.

C2EA : CORPS D'ENCADREMENT, D'EXPERTISE ET D'APPLICATION

Notre métier a changé et nos responsabilités ont augmenté. Notre statut doit donc également suivre cette direction.

Cette évolution n'est pas sémantique, elle est au contraire structurelle tant les missions de la Police nationale se sont diversifiées et, surtout, complexifiées. Face aux nouvelles formes de délinquance, la Police nationale a dû spécialiser ses agents. Leurs compétences répondent à des besoins réels du terrain.

Dans le même temps, la déflation du corps des officiers a conduit à confier davantage de responsabilités à certains personnels du CEA.

Pourtant, cette montée en compétences et ces nouvelles responsabilités n'ont que peu été traduites au regard des carrières et des rémunérations.

Nous refusons que des collègues soient indispensables dans leurs services, sans que leur engagement et leurs compétences soient pleinement reconnus dans leur carrière.

C'est pourquoi UN1TÉ revendique la transformation du Corps d'encadrement et d'application (CEA) en Corps d'encadrement, d'expertise et d'application (C2EA). Ce deuxième « E » doit être synonyme d'une véritable reconnaissance de leur parcours professionnel, en leur offrant de réelles perspectives dans leur déroulé de carrière.

Cette transformation profitera à l'ensemble des personnels du corps, quels que soient leur grade, leur affectation ou leur spécialité. Le modèle statutaire que nous proposons se veut plus juste pour tous, spécialistes ou non.

Du gardien de la paix au major, chacun doit pouvoir bénéficier de meilleures perspectives de carrière, qu'il exerce des missions d'application, d'encadrement ou d'expertise.



Pourquoi faire évoluer notre corps ?

POURQUOI FAIRE ÉVOLUER NOTRE CORPS ?

Aujourd'hui, une grande partie de l'expertise opérationnelle de la Police nationale repose sur le CEA, sans reconnaissance statutaire pleine et entière : motocyclistes, montagnards, nageurs sauveteurs, OPJ, FTSI, formateurs, CRS, FAR, BAC, cynophiles, RAID, BRI, cybercriminalité, analystes, radio, télé-pilotes, renseignement, SI, fraude documentaire, ...

La liste est longue, et chacune de ces spécialités représente des années d'expérience acquise par nos collègues. Ces compétences demandent de la formation et de l'expérience, et elles ne sont pas toujours reconnues à leur juste valeur dans le déroulement des carrières.

Notre revendication est simple : à responsabilités et compétences reconnues, les perspectives de carrière et la rémunération doivent être adaptées.



RECONNAÎTRE L'EXPERTISE SANS IMPOSER LE COMMANDEMENT

Un policier peut devenir une référence dans son domaine sans obtenir une progression à la hauteur de son investissement. Nous refusons qu'un expert soit contraint de quitter sa spécialité ou filière métier pour espérer progresser. L'encadrement et l'expertise sont deux voies différentes, et toutes deux méritent d'être reconnues.

UN1TÉ revendique :

- Une filière expertise identifiée dans le statut du C2EA, avec des fonctions et qualifications clairement définies.
- Des parcours d'avancement propres à l'expertise, sans obligation systématique d'exercer un commandement hiérarchique.
- Une valorisation indiciaire et indemnitaire des compétences spécialisées.
- Des règles d'accès et d'avancement transparentes, adaptées aux différentes spécialités.
- Une reconnaissance des compétences techniques de haut niveau au même titre que les fonctions de commandement.

La filière investigation et les mécanismes d'avancement liés aux fonctions d'OPJ sont déjà un exemple de reconnaissance différenciée. L'administration semble également opter vers une logique comparable pour les FTSI et, plus largement, les formateurs. Alors, ce qui est envisagé pour certaines filières doit pouvoir s'étendre à d'autres compétences reconnues, lorsque les fonctions le justifient.

L'expertise doit devenir une voie d'évolution professionnelle à part entière.



Poursuivre le relèvement des taux d'encadrement vers le 40 % / 40 % / 20 %

POURSUIVRE LE RELÈVEMENT DES TAUX D'ENCADREMENT VERS LE 40 % / 40 % / 20 %

UN1TÉ est fier d'avoir milité et obtenu le relèvement des taux d'encadrement, seul véritable gage d'un volume de postes à l'avancement conséquent et donc d'un déroulé de carrière plus fluide.

Ainsi, sous l'autel d'une justice sociale, au regard de l'existant dans les autres corps de la police nationale, UN1TÉ a obtenu un corps à seulement 3 grades, avec une augmentation significative des taux d'encadrement.

Grade	Répartition issue de la réforme	Objectif UN1TÉ
Gardien de la paix	48 %	40 %
Brigadier-chef	35 %	40 %
Major	17 %	20 %

À l'inverse, la banalisation du MEEX et le reclassement de tous les brigadiers dans le grade de brigadier-chef de classe normale, mesures défendues par nos concurrents et séduisantes sur le papier, ont créé des situations d'injustice et contribué à ralentir les carrières de nombreux collègues.

Pour gommer ces injustices, UN1TÉ souhaite poursuivre la transformation de notre corps

Le protocole du 2 mars 2022 a déjà amorcé cette transformation pour se rapprocher du modèle de ceux des officiers et commissaires.

Nous estimons un taux d'encadrement cible structuré ainsi :

- **40 % Application**
- **40 % Encadrement / Expertise**
- **20 % Expertise HT / Encadrement**

Ces taux plus élevés permettront de :

- Garantir une chaîne hiérarchique robuste et adaptée aux réalités opérationnelles.
- Éviter l'écrasement du corps par la base, sans perspectives d'évolution.
- Sanctuariser un volume dédié à l'expertise, aujourd'hui diluée et non protégée.
- Rendre les carrières plus lisibles et plus fluides.



Revaloriser les grilles indiciaires des brigadiers-chefs et des majors

REVALORISER LES GRILLES INDICIAIRES DES BRIGADIERS-CHEFS ET DES MAJORS

La grille indiciaire des gardiens de la paix a été consolidée par le protocole de 2022.

L'étape suivante doit relever celles des brigadiers-chefs et des majors.

Le grade de brigadier-chef, premier grade d'encadrement, doit pouvoir bénéficier d'une rémunération cohérente avec les responsabilités inhérentes.

Aujourd'hui, la progression moyenne entre les échelons supérieurs d'un gardien de la paix représente environ 20 points, contre environ 15 points pour un brigadier-chef, avec des durées d'échelon comparables.

Comment accepter que celui qui accède à un grade supérieur et assume davantage de responsabilités puisse connaître une progression indiciaire moins favorable ?

UN1TÉ revendique donc une revalorisation des grilles indiciaires des brigadiers-chefs et des majors, afin que chaque promotion se traduise par une amélioration tangible de carrière et de rémunération.

La reconnaissance des responsabilités doit aussi se retrouver sur la fiche de paie.



Création d'un Grade à Accès Fonctionnel

Toujours sous l'autel d'une justice sociale par corps, UN1TÉ revendique la création d'un GRAF.

Ainsi, cette nouvelle évolution de notre corps en C2EA doit mettre fin au blocage indiciaire des majors qui atteignent le sommet de leur grille alors qu'il leur reste plusieurs années de service. Notre proposition distingue volontairement la progression à l'ancienneté de la reconnaissance des fonctions particulières.

La voie longue : une grille de major à dix échelons

Nous proposons de conserver les six échelons actuels et d'y ajouter quatre échelons correspondant aux niveaux indiciaires supérieurs associés aujourd'hui au RULP. Un major arrivé au sixième échelon poursuivrait automatiquement sa progression indiciaire à l'ancienneté, sans être obligé d'obtenir une nomination RULP.

La voie courte : une progression liée aux emplois fonctionnels

La nomination sur un emploi fonctionnel RULP permettrait un accès accéléré aux niveaux indiciaires correspondants, en reconnaissance des responsabilités particulières exercées. Le major conserverait ensuite la possibilité de poursuivre sa progression.

Il est entendu que la NBI ne s'appliquerait que sur les emplois fonctionnels.

L'ancienneté doit permettre à chacun d'avancer ; l'exercice de fonctions particulières doit permettre une reconnaissance supplémentaire.



Porter progressivement le volume des RULP à 5 000 emplois

PORTER PROGRESSIVEMENT LE VOLUME DES RULP À 5 000 EMPLOIS

Aujourd'hui, notre corps recense 1 547 emplois fonctionnels de Responsable d'Unité Locale de Police (RULP). Soit 1,3% du CEA, quand les officiers comptent près de 15% d'emplois et les commissaires, près de 10%.

UN1TÉ revendique l'augmentation de leur nombre, progressivement, jusqu'à 5 000, afin de mieux reconnaître les fonctions d'encadrement et d'expertise et de compenser la déflation du corps des officiers (Moins 7000 depuis 2004, dont 5000 postes occupés par des CEA).

Avant sa banalisation, les majors à l'échelon exceptionnel (MEEX) étaient employés sur des postes nomenclaturés, correspondant à des fonctions particulièrement importantes. D'ailleurs, ces postes ouvraient le droit à une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) de 10 points, du fait de ces responsabilités ou technicités particulières.

Comment justifier la disparition de cette reconnaissance alors que les missions, les responsabilités et la technicité qui la fondaient n'ont pas disparu ?

Près de 3 000 majors bénéficiaient de l'échelon exceptionnel de Major, auxquels s'ajoutaient environ 1 500 RULP, lorsque le ratio de majors était de 8 % du CEA.
Le taux de majors ayant depuis été porté à 17 %, il paraît légitime d'augmenter les emplois fonctionnels.

L'objectif de **5 000 RULP** est un seuil cohérent dans le cadre de la transformation du **CEA en C2EA** et avec l'équilibre statutaire proposé dans le modèle **40 / 40 / 20.**

La création de ces emplois de RULP favorisera des carrières plus fluides et matérialisera la reconnaissance des compétences des agents.



Le C2EA : une réforme pour tous les agents du corps

La réforme de notre corps en C2EA profiterait à l'ensemble des policiers, du gardien de la paix au major, et quel que soit le service d'affectation.

- Pour les gardiens de la paix : davantage de possibilités d'avancement et la reconnaissance des compétences acquises.
- Pour les brigadiers-chefs : une grille plus juste, une meilleure reconnaissance des responsabilités et davantage de débouchés vers le grade de major.
- Pour les majors : une progression indiciaire prolongée et un accès élargi aux emplois fonctionnels.
- Pour les spécialistes, quel que soit leur grade : la possibilité de faire reconnaître leur expertise sans devoir nécessairement quitter leur filière métier.

Le C2EA est un projet pour tous les policiers de notre corps.

NOTRE AMBITION : FAIRE DU C2EA UNE RÉALITÉ

Cette réforme est certes ambitieuse mais elle est à la hauteur des enjeux sécuritaires, et comparable aux évolutions déjà engagées dans d'autres administrations.

Depuis des années, nos missions se diversifient et nos responsabilités augmentent.

Notre statut doit enfin prendre la mesure de cette évolution.

Parce que **l'encadrement structure**,

Parce que **l'application agit**,

Et parce que **l'expertise protège durablement l'institution**.

Les policiers du CEA ont su évoluer pour répondre aux besoins de l'institution. Il est temps que l'institution fasse évoluer leur statut en retour.

Nous ne demandons aucun passe-droit. Nous demandons que la Police nationale reconnaisse dans ses textes ce qu'elle exige déjà de ses agents sur le terrain.

UN1TÉ portera cette revendication avec détermination, jusqu'à obtenir des engagements concrets pour tous.

DU CEA AU C2EA : UN NOUVEL ESSOR POUR NOTRE CORPS !