

VOTEZ  
SYNERGIE-OFFICIERS

NOTRE PROJET,  
VOTRE AVENIR



**SYNERGIE**  
**OFFICIERS**



# VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS NOTRE PROJET, VOTRE AVENIR

---

UN CORPS UNIQUE DE COMMANDEMENT ET DE DIRECTION  
AU PARCOURS DE CARRIÈRE RÉNOVÉ  
ET A LA GESTION ADAPTÉE



**SYNERGIE-OFFICIERS,**  
initiateur de toutes les avancées du corps  
de commandement et du protocole de 2016  
mettra à profit la clause de revoyure en 2019  
pour obtenir des avancées supplémentaires  
pour les Officiers.

**SYNERGIE-OFFICIERS** dont le projet de 2014 (dernières élections) a été repris dans quasiment toutes les mesures du protocole, fera tout pour que son projet, tout en continuité, soit adopté :

- **Création d'un corps unique de cadres** par la suppression du concours externe de Commissaire, du Capitaine à l'Inspecteur Général, avec un lieu de scolarité unique à l'ENSP de St-Cyr-au-Mont-d'Or, véritable académie de police, et fermeture des locaux indignes de Cannes Ecluses.
- **Voies professionnelles de recrutement des Commissaires de Police**, uniquement par le concours interne assoupli pour les fonctionnaires répondant aux critères d'ancienneté et la VAP pour les Capitaines, Commandants et Commandants Divisionnaires.
- **Galonnage des COMMANDANTS DIVISIONNAIRES et COMMANDANTS DIVISIONNAIRES A L'EMPLOI FONCTIONNEL :**  
5 barrettes à l'identique de nos homologues de la sécurité intérieure (gendarmerie, pompiers, douanes, pénitentiaire).
- **Grilles indiciaires :**
  - *Banalisation des échelons exceptionnels et spéciaux* : banalisation de l'échelon exceptionnel de Capitaine et des échelons HEA de Commandant Divisionnaire et Commandant Divisionnaire à l'emploi fonctionnel
  - *Création d'échelons* : à Capitaine, création d'au moins 2 nouveaux échelons (en plus de celui de Capitaine exceptionnel) ; à Commandant, création d'un échelon spécial à 1027 ; à Commandant Divisionnaire et pour l'EF, exhaussement de l'échelon spécial à HEB Bis (IM : 1119), décontingenté à hauteur de 15%
  - *Passage à l'indice supérieur lors de l'obtention du grade de Commandant pour mettre fin à la carrière inversée*
- **Indemnitaires** : revalorisation de l'IRP en partant de l'IRP Chef de Service pour revaloriser toutes les IRP, à l'instar du mode de calcul de l'IRP dans d'autres corps :
  - IRP Chef de service (quel que soit le grade) : **1364** (les Commissaires sur des indices équivalents sont à 1364)
  - IRP Commandant Divisionnaire et Commandant Fonctionnel quelle que soit la fonction à **1080** (IRP des Commissaires en début de carrière)
  - IRP Commandant : **864**
  - IRP Capitaine : **692**  
(montants déterminés selon une dégressivité de 20 % comme appliquée au sein du CCD)
- **Création de postes très difficiles avec IRP majorée de 40%** pour permettre de l'attractivité dans les zones/postes où le recrutement est très difficile. Comme pour le CCD, prise en compte, le cas échéant, de la majoration de la part R et non pas de l'IRP de base pour le calcul de la part P en cas d'attribution.
- **Augmentation d'autant de postes de chefs de service (CS) que de besoin** : attribution d'une IRP CS au premier jour pour tous les Officiers qui ont déjà récupéré et/ou qui récupèrent des postes de CS déflatés du CCD ou qui répondent aux critères des CS. Sanctuarisation du statut et des avantages de chef de service ou d'unité organique à partir de 4 ans dans ce type de poste. Impossibilité de retourner en arrière pécuniairement. Ouverture automatique au grade de Commandant et Commandant Divisionnaire à la mutation des postes CCD A, B et C vacants depuis plus d'un an ou non pourvus au bout de deux CAP.

- **Nomenclature** : refonte profonde de la nomenclature pour tenir compte du changement de physionomie du corps induit par la signature du protocole (40/40/20) avec un rehaussement significatif du nombre de postes à haute responsabilité. Une nomenclature lissée pour les cadres : de Major à Commissaire Général et des zones tampons pour permettre de la souplesse dans la nomination sur certains postes.
- **Déflation** : révision annuelle de la nomenclature, poursuite de la déflation afin de positionner les Officiers à de réelles responsabilités de cadres et de financer les mesures demandées. Une fois le chiffre de la déflation atteint, limitation annuelle des recrutements d'Officiers en fonction des départs en retraite à N-1 à l'instar de la gestion des Commissaires, seul levier maîtrisable pour fixer le volume d'Officiers.  
Création d'un département de gestion commun Corps de Commandement / Corps de Conception et de Direction.
- **Accompagnement de la mobilité** : accompagnement individualisé en respectant les règles d'une gestion nationale du corps, seule garantie de l'intégrité des processus (permet des parcours valorisés sans préjudice des mouvements nationaux).
- **Parité avec la Gendarmerie** : obtention de la VAE (validation par diplômes universitaires), comme dans la GN ; attribution à parité des postes de commandement et de direction dans des services de gendarmerie à hauteur des postes d'OPN concédés en police ; mises à disposition d'OPN, à l'instar des OGN, au sein d'entreprises et des autres administrations, facteur facilitateur de mobilité externe ou de reconversion ; prise en compte des affectations Outre-mer et Corse comme campagne extérieure avec annuités doublées ; recrutement des OPN à Master.
- **Conciliation vie professionnelle et vie privée** : véritable accompagnement lors de mobilité de couples, notamment mais pas exclusivement lorsque le conjoint est policier, gendarme, militaire ; rétablissement d'une prime d'installation ; mise en place d'une fidélisation immédiate et progressive ; offres de logements à des tarifs préférentiels par les collectivités locales, crèches, prêt à taux zéro ; carte de circulation nationale SNCF comme les OGN, y compris dans un cadre privé ; prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation mutuelle ; développement, à chaque fois que les missions le permettent, d'un temps de télétravail dans la semaine.
- **Création d'un véritable « statut du policier francilien » qui tient compte des contraintes inhérentes au lieu d'exercice** : revalorisation de la prime de SGAMI dont le montant n'est plus assez significatif pour compenser le différentiel de coût de la vie ; création d'une indemnité de pénibilité et de vie chère permettant aux OPN de s'installer durablement dans un lieu choisi ; aide concrète à la garde d'enfants, avec plus de places en crèche et des coûts négociés ou accompagnés.
- **Temps de travail** : réaffirmation du statut de cadre ; autonomie effective dans la gestion du temps de travail.
- **Réforme des retraites à venir** : mise en place d'un compte épargne retraite abondé sur la base du volontariat pour transformer les congés non pris en trimestre ; réécriture des textes sur la bonification pour pérenniser le dispositif nonobstant les prolongations d'activité et les périodes de mise à disposition ; mesures de dégageant des cadres sur la base du volontariat ; suppression de l'écêtement de la pension dans les métiers de la sécurité dans le cadre d'un continuum de sécurité.