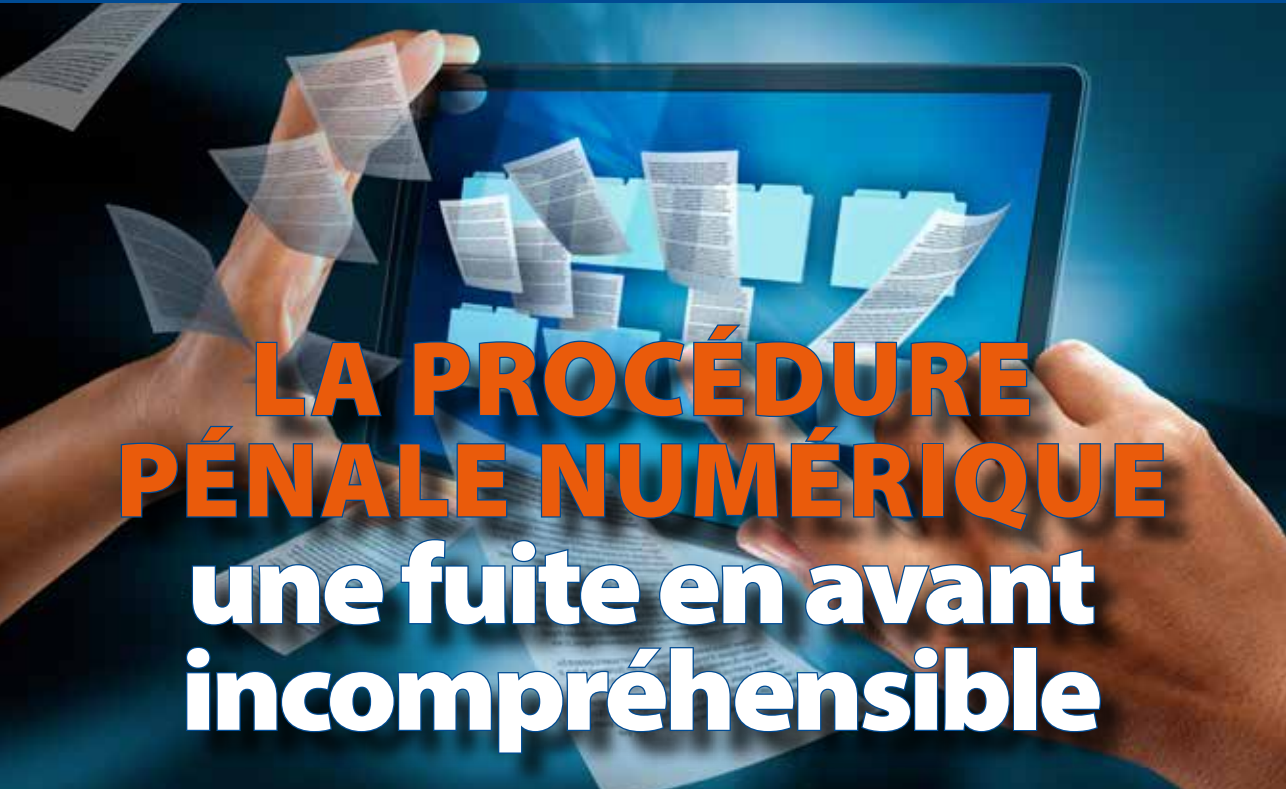


LE TRAIT-D'UNION

SYNERGIE-OFFICIERS



LA PROCÉDURE PÉNALE NUMÉRIQUE

**une fuite en avant
incompréhensible**



**BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ
ET PROTOCOLE
DU 02 MARS :
POINT D'ACTUALITÉ**



**SYNERGIE
OFFICIERS**

Revue trimestrielle
Oct.. 2022 • n°237 • 3,00 €



SOMMAIRE

SYNERGIE OFFICIERS

le trait d'union n°237

3
4ÉDITO
COMMUNIQUÉ

- UNE GRANDE FORCE SYNDICALE AU
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

5

DOSSIER DE FOND

- LA PROCÉDURE PÉNALE NUMÉRIQUE -
UNE FUITE EN AVANT INCOMPRÉHENSIBLE

11

ACTUALITES

- POINT D'ACTUALITÉ SUR LES MESURES
ACTÉES LORS DU BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ
ET DANS LE PROTOCOLE DU 02/03
- RÉFORME TERRITORIALE - AUDIENCE DU
08/09 AVEC LE DGPN

15

GESTION

- LA GESTION DES OPN - UN CONSTAT AMER
- SYNERGIE-OFFICIERS OBTIENT LA FUSION
DES POSTES A1 ET A2

20

SOUVENONS-NOUS

- LA 505 POLICE « DANIELSON »

23

ALLIANCE AVANTAGES

24

GRILLE DE TRAITEMENTS IDF

26

GRILLE DE TRAITEMENTS PROVINCE



PATRICE RIBEIRO

Les policiers en général, et les officiers en particulier, vont bientôt avoir à élire leurs représentants pour la mandature des quatre prochaines années. Cette échéance se télescope avec les débats parlementaires sur la LOPMI et le projet de réforme territoriale qui a pour ambition de profondément modifier les structures de la police nationale. La LOPMI porte un effort budgétaire de 15 milliards d'euros incluant des mesures catégorielles que SYNERGIE-OFFICIERS a arrachées aux forceps pour les officiers de police en plus des mesures «Beauvau» obtenues en 2022. Pour SYNERGIE-OFFICIERS, ce n'est qu'une étape. Notre ambition reste encore et plus que jamais d'élitiser le corps et de l'exhausser statutairement, fonctionnellement et pécuniairement, logique que nous poursuivons sans relâche. Nous rejetons tout retour à une massification qui nous a tant préjudiciée et dont nous avons eu du mal à nous extirper. La composition sociologique du corps ainsi que l'excellence du recrutement des actuelles promotions impose des mesures courageuses et drastiques : révision de la nomenclature avec suppression de certains postes A qui ne relèvent plus de notre expertise, avancement semi-automatique à commandant entre 9 et 12 ans, révision et accélération des parcours GRAF sans attendre 8 ans, possibilité de cagnottage pour les capitaines occupant des B2, banalisation du HEA, accession au HEB-Bis, rehaussement de l'IRP... C'est sur ce projet que nous vous demandons de nous accorder votre vote, en propre pour SYNERGIE-OFFICIERS, pour la CAP du corps de commandement. C'est également dans cet état d'esprit que nous abordons le projet de réforme territoriale. Si le principe d'une organisation par filières recueille un large assentiment, il ne peut en aucun cas s'inscrire dans le carcan étriqué du département, notamment, mais pas seulement, pour certains spectres missionnels. Dans un cadre plus général, de trop nombreuses interrogations et de dangers pèsent sur le corps de commandement : quid de la RH ? Du positionnement des officiers dans les

organigrammes ? Quels interlocuteurs pour les nomenclatures, les parcours, les mobilités, les promotions ? Nous sommes désormais un corps de cadres de commandement et de direction à gestion nationale. Il est hors de question de dépendre des caprices de potentats locaux sans aucun contre-pouvoir.

Ainsi, l'UNSA et la CFE-CGC présentent un bloc commun pour les élections professionnelles en vue de constituer la force syndicale la plus puissante jamais connue dans la police nationale, et qui sera encore plus influente que la défunte FASP. C'est cette force qui a déjà obtenu un moratoire sur la réforme DDPN. Nous serons de facto ultra-majoritaires dans le CSA ministériel, seule instance où se mesure désormais la représentativité des syndicats. Cette union est nécessaire pour peser, proposer, accompagner ou s'opposer comme face à la réforme des retraites à venir dont nous refusons qu'elle impacte les policiers et notamment les plus jeunes d'entre nous.

Si partout les corps intermédiaires ont été affaiblis ou réduits à portion congrue, la police reste un bastion syndical, seul à même de faire face au rouleau compresseur politique et aux politiques libérales visant à déconstruire le modèle social auxquels tous les policiers sont attachés. Nous nous sommes engagés au service de nos concitoyens en consentant des sacrifices qui vont jusqu'au prix du sang. C'est la raison pour laquelle nous devons être respectés et défendus quoi qu'il en coûte.

Patrice RIBEIRO
Secrétaire général

N° 237 - 3^{ème} Trimestre 2022

Revue trimestrielle d'information
du Syndicat Synergie-Officiers

Affilié à la CGC par le canal exclusif
de l'Union Fédérale des Cadres des
Fonctions Publiques (CFE-CGC)

Publication inscrite
à la commission paritaire de presse
sous le n° CPPAP : 1020 S 05864
Valable jusqu'au 31 octobre 2025

Synergie-Officiers
3, Bd du Palais - 5^{ème} étage 75004 PARIS
Tél. : 01 40 13 02 85 Fax : 01 40 28 47 73
bureau.national@synergie-officiers.com

Abonnement
Un an, 4 numéros : 10 €
Contacter le Secrétariat au 01 40 13 02 85

Directeur de la publication
Patrice RIBEIRO

Rédacteur en chef
Alain ROMANET

Rédaction
Benjamin ISELI, Gaëlle JAMES,
Isabelle TROUSLARD,
Frédéric BISANCON, Benoît EBEL et les
membres de la section des retraités

Maquette et réalisation
Editions Crépin-Leblond
14 rue du Patronage Laïque
52902 Chaumont
Tél. : 03 25 03 87 48 Fax : 03 25 03 87 40



COMMUNIQUÉ

Une grande force syndicale au ministère de l'Intérieur

Paris, le 27/09/2022

Le 28 septembre 2022 sera une date qui marquera le paysage syndical au sein du ministère de l'Intérieur : ce jour-là 13 organisations syndicales avec ses 13 secrétaires généraux, représentant tous les corps et métiers, feront le choix de se rassembler et de se défendre, tous ensemble, face aux multiples enjeux et défis sécuritaires.

13 organisations syndicales représentant la majorité des personnels actifs, gardiens et gradés, officiers et commissaires, administratifs, techniques, scientifiques, psychologues, délégués et inspecteurs de la sécurité routière, personnels des groupements aériens de la sécurité civile.

Cette première historique sera annoncée lors d'une assemblée avec deux discours des secrétaires généraux d'Alliance Police Nationale et de l'UNSA Police, Fabien Vanhemelryck et Olivier Varlet.

Les objectifs prioritaires de ce futur bloc syndical :

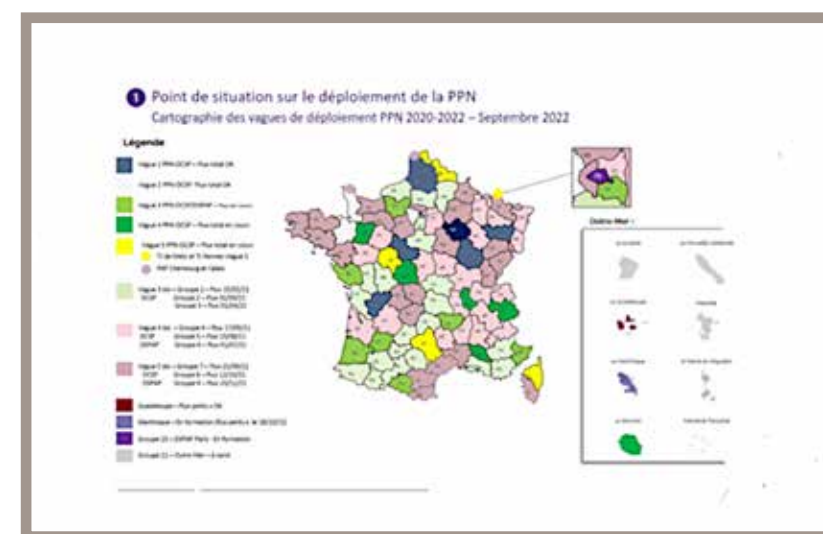
- 1/ Défendre les régimes de retraite des agents du ministère de l'Intérieur par la reconnaissance de la dangerosité et la pénibilité des métiers.
- 2/ Mettre en œuvre les engagements du protocole du 2 mars 2022.
- 3/ Exiger la mise en œuvre d'un observatoire de la réponse pénale qui devra rendre publique : les peines encourues / les peines prononcées / les peines effectuées.
- 4/ Prononcer des peines minimales à l'encontre des agresseurs des personnes dépositaires de l'autorité publique.
- 5/ Négocier une augmentation de l'ISSP à 35% pour les personnels actifs et la mise en place d'une ISS pour les personnels administratifs, techniques et spécialisés exerçant pour les forces de sécurité PN, GN et SGAMI.

Contact presse :

Frédéric Lagache - 06 20 87 77 40 / Thierry Clair - 06 77 90 76 11

Les Bureaux Nationaux.

LA PROCÉDURE PÉNALE NUMÉRIQUE : une fuite en avant incompréhensible !



1/ UNE AMBITION FORTE

La loi n°2019-222 du 23 mars 2019 de programmation et de réforme pour la justice a consacré à l'article 801-1 du code de procédure pénale la "procédure pénale numérique" en lui conférant une égale valeur à celle du dossier "papier".

L'objectif recherché est d'aboutir à la constitution d'une "chaîne pénale numérique" de la saisine, à l'exécution du jugement et l'archivage de la procédure : « simplifier la tâche de tous les acteurs de la chaîne pénale grâce à une

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

ASSURANCE AUTO

-10%⁽¹⁾

SUR VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE

OFFRE RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS MGP

-20%⁽²⁾

SUR VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE
AUTO OU HABITATION
OU ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE



**1^{er} ASSUREUR DES AGENTS
DU SERVICE PUBLIC**
ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar SoFia de mars 2022.

(1) Offre réservée aux agents du service public, personnels de la Police. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

(2) Réduction de 20 % pour le 1^{er} nouveau contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS ou Accidents et Famille ou Protection Juridique souscrit en tant qu'adhérent MGP. Cette réduction est valable sur le montant de la 1^{ère} année de cotisation pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et n'est pas cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS, Accidents & Famille et Protection Juridique en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 € entièrement versé - Entreprise régie par le code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans - APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et/ou Covéa Protection Juridique.



MGP

« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

Unéo, MGP et GMF sont membres d'**UNEPOLE** la communauté sécurité défense

procédure nativement numérique, tout en offrant des nouveaux services et des garanties de sécurité aux justiciables » selon le Plan de transformation numérique 2022 du ministère de l'Intérieur.

La dématérialisation de la procédure pénale devait concerner progressivement l'ensemble des procédures correctionnelles (contre X et dénommés), et contribuer à supprimer ou réduire les tâches indues des enquêteurs, en supprimant notamment l'édition papier et donc les photocopies des dossiers.



Ainsi, après une phase d'expérimentation menée sur deux directions départementales, la Somme et le Loir-et-Cher, des vagues de déploiement constituant un deuxième acte devaient se succéder jusqu'en 2022 (cf. cartographie), avec un effort de formation des agents via E-campus, et de déploiement de matériel en amont : dotation en double écran d'ordinateur, tablette pour faire signer la personne entendue, boîtier pour que l'enquêteur signe électroniquement les PV, configuration des postes informatiques.



Concrètement, tous les PV devaient être rédigés sur LRPPN, en attendant le déploiement de SCRIBE. L'agent signait le PV électroniquement, et le consentement du tiers (victime, témoin, mis en cause...) était recueilli numériquement (via la tablette). Les pièces jointes et annexes étaient intégrées sur LRP. La victime recevait son PV de plainte, son récépissé de dépôt de plainte et le document énonçant ses droits par E-mail. La chaîne hiérarchique contrôlait la procédure numériquement, par la suite transmise à la justice via une application du ministère de la Justice. L'archivage se faisait enfin grâce au déploiement conjoint d'ANADOC.

Il s'agissait là d'un scénario idéal. Pourtant, dans son discours clôturant les travaux du Beauvau de la Sécurité, le président de la République dénonçait toujours les "piles de papiers" dans les commissariats et les tribunaux, qui illustraient la lourdeur et le formalisme de la procédure pénale mais aussi matérialisaient l'absence de progrès en matière numérique. En réalité, la PPN a rencontré de nombreuses difficultés, et s'est éloignée constamment de l'objectif de simplification vanté.

2/ UNE LOURDEUR CHRONOPHAGE

Afin d'illustrer cette complexité supplémentaire, citons la note technique de la DGPN CABDG21-3222D du 15/12/2021 préparant le jalon 2022 du programme PPN :

- « Seules les procédures correspondant à la définition des "petits X par protocole du parquet" et les orientations pénales déterminées avec les TJ seront transmises par le flux PPN via le LRPPN. Tous les documents doivent alors être transmis sous format numérique.
- Les autres procédures (orientations pénales non ouvertes par flux) seront transmises au format papier après avoir été matérialisées avec attestation de conformité. Cette version de la procédure constituera l'originale.





L'attention de la hiérarchie est attirée sur la nécessaire qualité des procédures rematérialisées :

- *Présence de l'attestation de conformité signée manuscritement en tête de la procédure rematérialisée et revêtue de la Marianne du service.*
- *Une procédure entièrement rédigée en numérique jusqu'à sa clôture doit comporter la signature électronique du policier, le consentement digitalisé des tiers, l'intégration de l'ensemble des pièces signées électroniquement.*
- *Présence sur les PV, en plus de la signature électronique du policier, d'un consentement digitalisé (geste temporaire destiné à sécuriser la massification de la PPN).*

La même note revient également sur l'utilisation de PLINE (plateforme d'échange interne État), plateforme d'échange de fichiers volumineux, mise en œuvre par le ministère de la Justice et à disposition de la police nationale dans le cadre du programme PPN, qui peut être

privé par les magistrats pour demander la transmission des dossiers.

En ce cas, pour être habilité, cela nécessite la mise en place d'une boîte courriel fonctionnelle, et non personnelle comme Envol. Enfin, les fichiers ne peuvent aller au-delà de 2 Go, ce qui est peu lorsque des fichiers audios ou vidéos doivent accompagner la transmission. Il est aisé de comprendre à cette lecture, que la PPN ne peut décemment faciliter la vie de l'enquêteur, non plus que celle de l'officier chargé de contrôler les procédures, d'autant plus que l'outil sur lequel elle se bâtit est obsolète : LRPPN.



Le résultat est alors malheureusement anticipable : les nouvelles pratiques ne sont pas encore complètement effectives, celles mises en place sont chronophages, et les anciennes n'ont pas encore disparu ; il en résulte une surcharge de travail qui mine un peu plus les services judiciaires.

3/ L'ACTE III DE LA PPN : UNE FUITE EN AVANT

Pourtant, lors d'une rencontre le 21 septembre 2022 avec Monsieur Philippe VIGNES, co-directeur du programme PPN pour le ministère de l'Intérieur, celui-ci tirait un bilan plutôt positif de cette expérience : 63 000 policiers impactés, plus de 640 000 procédures transmises depuis son lancement, ouverture des flux avec 160 TJ pour les petits X et 52 TJ pour le correctionnel, 60 % des procédures produites en nativement numériques (NN), 44 % des procédures transmises en NN.

Il annonçait alors la venue de l'acte III du calendrier de la PPN, avec un objectif majeur de consolidation de LRP pour améliorer la pratique de la PPN.

D'autres évolutions majeures liées uniquement à la PPN étaient prévues entre fin 2022 et courant 2023 : suppression du consentement digitalisé, anonymisation des procédures, mise en place d'un identifiant justice pour rechercher plus facilement les dossiers.

Il fixait enfin deux ambitions prioritaires jusqu'à 2024 : ouvrir le flux des classements sans suite afin de résorber le différentiel entre procédures produites en NN et celles transmises en NN, et déployer les petits X vers le TJ Paris car ils représentent 10 % du volume en France.

À ce stade, l'incompréhension demeure : pourquoi cette fuite en avant avec l'ajout de nouvelles tâches, alors que la PPN montre ses limites ? Les services d'investigation sont au bord de l'explosion pour une série de causes maintes fois évoquées : poids de la forme au détriment du fond, suites pénales absentes, perte de sens, crise des vocations... Et les difficultés générées par la seule PPN viennent ajouter à cette peine : complexité du processus de signature électronique, des pratiques de transmission ou de rematérialisation ; incompréhension d'un maintien d'une double signature électronique pour les policiers ; difficulté pour annexer des pièces volumineuses ; absence d'ANADOC et donc nécessité de sortir une impression supplémentaire pour l'archivage ; problème de paramétrage des

pads ; impression papier demandée par les TJ en plus des procédures scannées ; procédures à mettre en sus sur une clef USB pour faire cette transmission numérique en se déplaçant physiquement... Ajoutez enfin à cela un logiciel de rédaction des procédures qui ne fonctionne guère, alors que son remplaçant annoncé, SCRIBE, ne verra sans doute pas le jour avant la fin de la décennie.

4/ QUE FAUT-IL EN CONCLURE ?

SYNERGIE-OFFICIERS n'est pas hostile à la transformation numérique qui doit s'opérer dans notre ministère, mais ne peut rester indifférent face à des contraintes de forme supplémentaires qui viennent peser sur le moral et l'action des enquêteurs, alors qu'ils croulent déjà sous les procédures et devraient pouvoir se consacrer à leur cœur de métier : l'aide aux victimes, la recherche des auteurs.

SYNERGIE-OFFICIERS demande donc la suspension de la PPN dans l'attente d'une fiabilisation de LRP et de la résolution des problèmes existant.



DÉCOUVREZ OMNIALE



L'offre complète

**SANTÉ et/ou
PRÉVOYANCE**

+
Packs santé au choix



150€/AN

POUR VOS SEMELLES ORTHOPÉDIQUES



120€/AN

EN MEDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien



**LA TÉLÉCONSULTATION
MÉDICALE 24H/24 - 7J/7**

PACK PRO / PACK FAMILLE PACK RENFORT

UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE DE LA TÊTE AUX PIEDS

Demandez votre devis auprès de votre **conseiller Intérieure** ou sur notre **site web**.

Pour connaître les conditions et les remboursements en détail,
se reporter au Règlement Mutualiste de l'offre OMNIALE.
Document publicitaire non contractuel. INTÉRIALE, Mutuelle du Livre II du code
de la Mutualité - 32, rue Blanche - 75009 Paris - SIREN : 775 685 365

La confiance,
notre force

SYNERGIC OFFICERS

**POINT D'ACTUALITE SUR LES MESURES
ACTEES LORS DU BEAUVAU DE LA SECURITE
ET DANS LE PROTOCOLE DU 2 MARS 2022**

Le 26 septembre 2022

A ce jour, plusieurs mesures actées dans le Beauvau de la Sécurité de 2021 et dans le protocole de mars 2022 ont été mises en œuvre, d'autres sont encore en attente de déclinaison.

Voici un point de situation :

► LES MESURES MISES EN ŒUVRE :

→ **La création d'ITM** (indemnité temporaire de mobilité), adossée à certains postes durablement vacants et présentant une difficulté d'exercice particulière.

Au total ce sont près de 70 postes avec ITM qui ont été identifiés et qui ont été diffusés au cours du 2ème mouvement général de 2022 et du ponctuel de l'été 2022.

Pour rappel, ces postes permettent le versement d'une indemnité de 8000 euros (ou 10000 euros pour les postes de nuit), en 3 fois, sur 3 ans, l'officier prenant le poste s'engageant à le tenir pendant 3 ans,

SYNERGIE-OFFICIERS plaide toujours pour un télégramme dédié, pour mettre en valeur ces postes et permettre aux Officiers, de les cibler en toute connaissance de cause.

→ Le versement de la majoration de l'IRP DE 30 % aux officiers assurant un intérim d'un poste listé « difficile », au-delà de 2 mois effectifs, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022,

→ La création de 50 IRP « poste difficile » et de 50 IRP « Chef de service », sur les 100 qui doivent être créées en 2022 et 2023 (Beauvais de la sécurité)

→ L'augmentation de 10 à 15 % du nombre d'échelons spéciaux pour le grade de commandant divisionnaire (31 bénéficiaires supplémentaires).

► **LES MESURES EN ATTENTE DE DÉCLINAISON LIÉES À LA MODIFICATION DE NOS STATUTS :**

→ La mise en place d'un avancement au grade de commandant dès 9 ans d'ancienneté, sur des postes B1 identifiés, listés, proposés sur un TG dédié, avec une obligation de rester sur le poste 3 ans après la nomination.

27 postes ont été listés par le BOP mais ne peuvent être diffusés en l'état.

Comme différentes mesures, la mise en place de cet avancement est soumise à la publication de nos statuts actualisés après avis du Conseil d'Etat.

A ce jour, le BOP attend toujours leur publication, nos textes étant bloqués au guichet unique.

SYNERGIE-OFFICIERS qui relance très régulièrement le BOP sur le sujet, a également saisi Monsieur CAZELLES, nouveau DRCPN afin que le processus puisse s'accélérer.

→ L'anticipation au 1er juillet 2022 (au lieu du 1er juillet 2023) du bénéfice du 7ème échelon pour les commandants les plus anciens qui ont pris leur 6ème échelon en janvier 2021 et qui avait au moins 3 ans et demi d'ancienneté au 5ème échelon à cette date.

Cette anticipation nécessite une modification des textes statutaires pour permettre une reprise d'ancienneté de 1 an et configurer Dialogue 2 en conséquence. La non-publication de nos statuts actualisés empêche donc la rédaction d'arrêtés.

Très conscient des conséquences d'un tel retard, notamment pour les officiers qui souhaitent partir rapidement en retraite avec le bénéfice du 7ème échelon, le BOP a recensé les officiers concernés dès le printemps et les a contactés pour leur demander, si possible, de repousser de quelques mois leur sortie de la vie active.

Eu égard à l'absence de lisibilité sur la date de publication de nos statuts, SYNERGIE-OFFICIERS ne peut que conseiller aux officiers qui souhaitent partir en retraite de privilégier la fin du 1er trimestre 2023 comme date de départ. Si la prise en compte du 7ème échelon pour le calcul de la retraite sera a priori facilement régularisée, celui du rappel au 1er juillet 2022 sera beaucoup plus complexe pour les officiers déjà radiés des cadres.

→ LES MESURES ACTÉES AVEC UN ÉCHÉANCIER PRÉVU ENTRE 2023 ET 2027 :

→ Au plus tard en 2023, création des 50 IRP « poste difficile » et 50 IRP « Chef de service », restants sur les 100 qui étaient validées pour 2022 et 2023, en complément de celles déjà obtenues cette année (reliquat des mesures du Beauvau de la Sécurité).

→ Revalorisation de 25 % de la part responsabilité mensuelle de l'IRP, pour tous les grades, à compter de 2023 (10 % en juillet 2023, 5 % en janvier 2025, janvier 2026 et juillet 2027,

→ Création d'un 11ème échelon de Capitaine au 1er janvier 2023, avec la suppression et la réévaluation de l'échelon exceptionnel de capitaine ; permettant aux capitaines nommés précédemment cet échelon exceptionnel de pouvoir de nouveau prétendre à l'avancement au grade de commandant.

→ Réduction à 1 an de la durée des deux 1ers échelons de capitaine pour nos plus jeunes officiers.

→ Création de 150 IRP « Chef de service » et de 150 IRP « poste difficile » supplémentaires de 2023 à 2027 pour atteindre 870 IRP « Chef de service » et de 1372 IRP « poste difficile » à l'échéance 2027 (échancier à déterminer - protocole de la LOPMI).

→ Triplement de l'indemnité de nuit d'ici 2027 (2 paliers en juillet 2023 et juillet 2025).

→ Allocation d'une prime OPJ d'un montant de 1500 euros annuels, dès 2023 pour les officiers œuvrant en judiciaire opérationnel.

→ Alignement du calcul de la part P de l'IRP sur celui dont bénéficie le CCD (taux de majoration appliqué sur l'IRP réelle, éventuelle majoration mensuelle incluse).

→ Augmentation de 10 à 15 % du nombre d'échelons spéciaux pour l'emploi fonctionnel de commandant déclinée, en l'état, en 2024 du fait de la création du 4ème échelon au 1er janvier 2022.

Plusieurs de ces sujets, ainsi que des engagements de principe du Ministre, notamment sur les ratios de promouvabilité ou une reprise partielle d'ancienneté lors de recrutements internes, doivent encore faire l'objet d'échanges avec le BOP afin d'initier leur déclinaison et respecter le calendrier.

SYNERGIE-OFFICIERS ne manquera pas de suivre l'intégralité de ces dossiers.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute situation individuelle.

Au-delà de ces mesures, d'autres chantiers restent prioritaires et SYNERGIE-OFFICIERS maintient chacune de ses revendications : augmentation de la grille en HEB Bis, augmentation de la prime de fidélisation dans les secteurs difficiles, abaissement du seuil de promouvabilité au grade de commandant, généralisation de l'IRP « Chef de service » pour les sommitaux du corps, raccourcissement à moins de 8 ans du parcours GRAF...

SYNERGIE-OFFICIERS INITIATEUR ET PORTEUR DE TOUTES LES AVANCÉES DU CORPS RESTE LE SEUL SYNDICAT D'OFFICIERS QUI TRAVAILLE RÉELLEMENT POUR L'EXHAUSSEMENT DU CORPS.

Le Bureau National



SYNERGIE
OFFICIERS

SYNERGIE
OFFICIERS

REFORME TERRITORIALE

AUDIENCE DU 08 SEPTEMBRE

AVEC LE DGPN

EN SUBSTANCE,

SYNERGIE-OFFICIERS A

RAPPELÉ QUE LA

RÉORGANISATION DE LA

POLICE NATIONALE NE

POUVAIT ÊTRE ACTÉE,

VALIDÉE ET ACCEPTÉE PAR

TOUS, EN L'ÉTAT.

Après avoir dénoncé, à de nombreuses reprises le manque d'information sur la réforme territoriale,

Après avoir eu l'occasion d'alerter directement le Ministre de l'Intérieur sur les risques induits par la réforme territoriale qu'il souhaite mettre en œuvre,

Après avoir salué la démarche de la nouvelle équipe en charge du projet, de communication en transparence sur la réforme envisagée,

Après avoir de nouveau alerté sur les enjeux et les risques soulevés par la présentation faite en juin et juillet dernier,

SYNERGIE-OFFICIERS a été reçu le 8 septembre dernier avec l'ensemble de la parité syndicale représentative, par le Directeur Général de la Police Nationale, afin d'échanger sur cette réforme très impactante pour tous.

POUR SYNERGIE-OFFICIERS, IL FAUT A MINIMA :

- Un RETEX exhaustif et objectif sur les expérimentations en cours, avec consultation des Officiers des différentes directions concernées.
- Des garanties pour tous les agents des services spécialisés (DCPJ-PAF) du maintien de leur expertise et missions, de leur compétence territoriale actuelle et de leur autonomie opérationnelle,
- Des garanties pour les agents de services de la Sécurité Publique, qui, dans leurs missions d'intervention, d'enquête et de renseignement sont en première ligne, extrêmement efficaces avec les faibles moyens dont ils disposent, mais également résilients eu égard aux poursuites et sanctions pénales des délinquants de leur ressort territorial,
- Une centralisation de la gestion RH afin d'éviter toute personnalisation outrancière dans la gestion des carrières,

SYNERGIE-OFFICIERS a rappelé que la lutte contre la criminalité organisée ne pouvait s'opérer à l'échelle départementale ; le principe d'une compétence interdépartementale voir régionale ou zonale, devant être maintenue, calquée sur les zones ou les ressorts de Tribunaux Judiciaires.

Une autorité hiérarchique directe exercée par le responsable de la filière PJ de la DZPN sur l'ensemble des services d'investigation de la zone permettrait sans conteste de garantir le maintien des missions, une cohérence et une coordination entre les services dans la zone, avec la Direction Nationale et avec les Offices Centraux.

SYNERGIE-OFFICIERS s'est également interrogé sur le calendrier et l'urgence à mettre en place une réforme qui n'apporterait pas les garanties évoquées et créerait nécessairement des incompréhensions, voire une hostilité des policiers.

SYNERGIE-OFFICIERS a rappelé que toutes les directions départementales de la Sécurité Publique avaient déjà fait l'objet de lourdes réformes structurelles ces dernières années ayant impacté considérablement le fonctionnement des services et ayant occasionné de nombreux repositionnements d'effectifs, encore en attente de régularisation pour certains.

SYNERGIE-OFFICIERS ne souhaitant pas qu'un schéma identique se mette en place, a demandé une réflexion sereine et protectrice afin de préserver le cœur de métier de chacun, ainsi que les fonctions, notamment pour le corps de commandement.

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, si certaines problématiques méritent réellement une réflexion dans un but d'amélioration et de performance, tous les maux ne sont pas du seul fait du fonctionnement des services de police dans les territoires.

Si tous les délinquants multirécidivistes étaient réellement mis hors d'état de nuire dans un délai raisonnable (au bout d'une ou deux réitérations par exemple), avec une sévérité telle que souhaitée et définie très clairement par le législateur dans le Code Pénal, les commissariats auraient énormément moins de saisines et les agents pourraient travailler de manière beaucoup plus sereine et très probablement qualitative.

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, une réforme, quelle qu'elle soit, n'aura de bénéfice que si elle règle des problématiques de fond et ne doit en aucun cas risquer de déstabiliser une institution qui fonctionne grâce à l'abnégation, la résilience et le sens du service public de tous les agents qui la compose, quel que soit leur cœur de métier.

Après avoir entendu l'ensemble de la parité syndicale, unanime sur le besoin de prendre du temps, d'échanger, de concerter et d'informer, bien au-delà du peu qui a pu déjà être fait récemment, le DGPN a tenu à réexpliquer qu'il était fait un faux procès à cette réforme ; que le but n'avait jamais été de détruire quoi que soit, mais au contraire de renforcer des liens, des missions, autour d'une nouvelle structure territoriale plus efficiente en terme opérationnel.

Il a expliqué s'être engagé à faire des déplacements et avoir prévu de se rendre dans différents sites en province afin d'échanger directement avec les futurs acteurs de cette réforme, toutes filières confondues ; souhaitant maintenir les échanges déjà prévus, ne répondant pas directement à la demande de moratoire formulée par toutes les organisations syndicales affiliées à la CFE-CGC et à l'UNSA.

Pour atténuer les inquiétudes légitimes, il a indiqué avoir demandé à chaque direction centrale, future direction nationale de filière, d'établir une doctrine d'emploi afin d'acter et encadrer le bon fonctionnement des services, par thématique, et s'assurer que les Directeurs Départementaux qui seront nommés, émanations départementales du DGPN, ne puissent pas faire n'importe quoi avec ses effectifs, en fonction de l'actualité, des commandes des préfets de Départements ou de ses propres appétences ou parcours antérieurs.

Le DGPN nous a indiqué avoir entendu la demande unanime de concertation, inexistante vis-à-vis des organisations syndicales jusqu'à cette rencontre, même s'il a insisté sur le calendrier serré qui imposait la mise en œuvre de la réforme avant 2024 année de l'organisation des Jeux Olympiques.

A ce jour, des groupes de travail avec les organisations syndicales représentatives ont été prévus par thématique et devraient avoir lieu prochainement essentiellement au cours de la première quinzaine d'octobre. Seule celle concernant la filière SPP devrait avoir lieu fin septembre.

Des réunions d'échange sont également prévues dans les zones entre les responsables du projet, nos représentants locaux et des collègues de tous grades.

SYNERGIE-OFFICIERS EST DONC PLEINEMENT MOBILISÉ AFIN DE DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS ET NE MANQUERA PAS DE VOUS TENIR INFORMÉS DES SUITES DE CES ÉCHANGES, QUI, ENFIN, ENTRENT DANS LE VIF DU SUJET.

Le Bureau National

SYNERGIE
OFFICIERS

SYNERGIE-OFFICIERS 3 boulevard du Palais 75004 PARIS - 01 40 13 02 85 - www.synergie-officiers.com

MUTUELLE SANTÉ

15 €/MOIS
REMBOURSÉS
PAR L'ÉTAT⁽¹⁾

+

15 €/MOIS
OFFERTS
PAR LA MGP⁽²⁾

POUR UNE NOUVELLE ADHÉSION,
**la MGP double l'aide de l'État
jusqu'à fin 2023.**

J'en
profite



Unéo, MGP et GMF
sont membres d'
UNEOPOLE
la communauté
sécurité défense

MUTUALITÉ
FRANÇAISE

MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 69 32 07 04 (numéro non surtaxé)

(1) Depuis le 1er janvier 2022, les agents de la fonction publique d'État peuvent bénéficier mensuellement du remboursement par leur employeur d'une partie du montant de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir leurs frais de santé, tel que prévu par le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021. Le bénéfice de ce remboursement est conditionné à la souscription d'un contrat complémentaire santé à caractère « solidaire et responsable » tel que le contrat Lyria santé proposé par la MGP.

(2) Offre soumise à conditions, valable du 05/09/2022 au 31/10/2022. Voir détail des conditions dans le règlement de l'offre rentrée disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil cedex) et sur mgp.fr

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 09/2022 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

SYNERGIE
OFFICIERS

LA GESTION DES OFFICIERS DE POLICE : UN CONSTAT AMER MALGRE UN INVESTISSEMENT SANS FAIBLE DES EQUIPES



Le 06 octobre 2022



La gestion des Officiers n'a jamais été simple, tant l'activité des bureaux de gestion en Ressources Humaines est sollicitée et en permanence à flux tendu. Elle s'est complexifiée avec le temps au fil des réformes permanentes, parfois nécessaires, parfois subies.

Cet état de fait est préjudiciable, tant pour les équipes qui s'épuisent sans jamais pouvoir se poser, que pour les Officiers qui se rendent compte de dysfonctionnements manifestes.

LE DIAGNOSTIC

➔ Le bureau de Officiers est en déficit chronique d'effectifs.

Si les différentes sections ont pu être renforcées dernièrement, elles sont clairement sous-dimensionnées, fonctionnent toujours sur un rythme extrêmement dense, avec de perpétuels mouvements et mises à jour de situation. Que dire quand, dans les bureaux qui jouxtent le Bureau des Officiers de Police, on trouve un département pour la gestion des Commissaires.

La fidélisation y est difficile, faute de perspective en l'état ; et ce, tout grade et corps confondus. Le BOP laisse partir en permanence des compétences et des agents de grande valeur, faute de pouvoir leur proposer un avenir.

➔ Aucun logiciel digne de ce nom, fiable et efficient, n'existe pour permettre aux Sections de travailler efficacement.

Les arrêtés de mutations ou d'échelons sont pris individuellement sans l'aide intuitive de Dialogue 2 ou si peu. Des états perpétuels doivent être faits pour identifier les prises d'échelon, sans calcul automatique de l'ASA et les arrêtés sont pris individuellement.

Les mouvements généraux ou ponctuels font tous l'objet d'une vérification en amont de la vacance du poste, de l'indemnitaire y afférent, des références et du niveau de nomenclature, ligne à ligne... avec autant de sources d'erreurs possibles et surtout beaucoup d'énergie dépensée.

Les mouvements s'interfèrent les uns avec les autres, notamment lors de réformes structurelles ou territoriales en cours de finalisation en nomenclature, rendant certaines situations extrêmement complexes.

Aucun logiciel ne permet d'assurer une nomenclature en temps réel avec un indemnitaire réel pour fiabiliser les travaux des différentes sections, aucun lien n'existe avec Dialogue 2...

Les parcours GRAF sont faits individuellement, avec des recherches systématiques pour affiner le résultat et prendre en compte les mobilités fonctionnelles ou géographiques des Officiers, ainsi que les niveaux des postes occupés parfois en recherchant dans les évaluations individuelles.

**SEULE LA BONNE VOLONTÉ ET LES HEURES PASSÉES PAR LES ÉQUIPES PERMETTENT D'AFFICHER
DES RÉSULTATS FIABLES LORS DES CAMPAGNES DE MOBILITÉ OU D'AVANCEMENT,
MAIS À QUEL PRIX !**

→ La chaîne de décision est malheureusement souvent trop lente, avec des sujets de fond qui n'avancent pas ou très peu.

Pour exemple la fusion des niveaux A1 et A2 que nous avons proposée au BOP depuis près de 2 ans et qu'on nous valide, puis nous refuse, contre l'avis de toutes les directions d'emploi qui ont besoin d'une réelle souplesse de nomenclature sur ces postes.

Finalement, cette fusion est de nouveau à l'ordre du jour, avec un calendrier accéléré en perspective de la sortie d'école de la 27ème promotion.

Si nous nous en réjouissons, nous ne pouvons que trouver préjudiciable d'avoir perdu autant de temps.

Que dire également des TG qui ponctuent maintenant les avancements et les mutations, pour lequel un échéancier très strict est fixé au départ à chaque fois, contraignant toutes les DISAS, nous-mêmes et les équipes du BOP à des délais de traitement extrêmement restreints et qui n'est jamais respecté en fin de dispositif... avec un TG qui sort le 30 avril à 19H30 pour des prises de poste au 1er mai ou le 24 décembre à 17H00 pour le résultat de la campagne d'avancement.

La situation n'est satisfaisante, ni pour les équipes du BOP, qui subissent, ni pour les Officiers qui ont un sentiment d'amertume, de désolation, voire de réel mépris.

CE DIAGNOSTIC SERAIT INCOMPLET SANS ÉVOQUER LES INSUFFISANCES ET PARFOIS LA MÉDIOCRITÉ DE SA GOUVERNANCE AVEC CERTAINS CHEFS ET DES ADJOINTS NOMMÉS PAR DÉFAUT.

DÉSINTÉRÊT, ATERMOIEMENTS, PARTIS PRIS CATÉGORIELS ET INCOMPÉTENCE ONT PARTICIPÉ AU FIL DU TEMPS AU DÉSASTRE ACTUEL.

LES SOLUTIONS

Sur le principe, si le BOP prenait plus souvent en compte nos nombreuses contributions en matière de RH, nos propositions et remarques sur des sujets individuels et collectifs, peut-être obtiendrait-on une meilleure gestion quotidienne des officiers.

Non pas que nous soyons meilleurs que l'administration, mais nous avons souvent une vision du réel plus affûtée que nos interlocuteurs. Nous sommes les seuls porteurs du vécu et de l'expérience de toutes les évolutions du corps auxquelles nous avons participé activement.

Également, un redimensionnement des structures du BOP permettrait d'améliorer incontestablement la situation.

Surtout la conception d'un logiciel de ressources humaines, adapté, opérationnel est impérative pour permettre aux sections de travailler efficacement, en coordination, sans avoir à faire et défaire en permanence, en proposant des données fiables et actualisées.

IL EST TEMPS QUE LE BOP FASSE SA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET BASCULE DANS LE 21ÈME SIÈCLE...

SES AGENTS SONT PLUS QU'EN ATTENTE... ILS S'ÉPUISENT À ESPÉRER.

ET LES OFFICIERS LE MÉRITENT ÉGALEMENT GRANDEMENT.

Le Bureau National

**SYNERGIE
OFFICIERS**

SYNERGIE-OFFICIERS 3 boulevard du Palais 75004 PARIS- 01 40 13 02 85 - www.synergie-officiers.com






FLASH INFO

SYNERGIE-OFFICIERS OBTIENT LA FUSION DES POSTES A1 ET A2

**CONFORMÉMENT À NOS DEMANDES RÉITÉRÉES,
LA FUSION DES POSTES A1 ET A2
VIENT D'ÊTRE VALIDÉE PAR
LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA POLICE NATIONALE**

Véritable outil de fluidification de la gestion RH, cette fusion devrait permettre :

- une sélection plus contrôlée des postes proposés en sortie d'école d'officiers en tenant en compte du positionnement des jeunes officiers déjà en poste
- assurer une meilleure visibilité des postes offerts dans le cadre des mouvements de mutation.

**SYNERGIE-OFFICIERS,
SE FÉLICITE DE CETTE AVANCÉE TRÈS ATTENDUE QUI
PERMETTRA UNE GESTION PLUS COHÉRENTE DE LA
CARRIÈRE DES JEUNES OFFICIERS.**

Le Bureau National

**SYNERGIE
OFFICIERS**

SYNERGIE-OFFICIERS 3 boulevard du Palais 75004 PARIS- 01 40 13 02 85 - www.synergie-officiers.com

Connaissez-vous vraiment la police ?

Découvrez l'histoire contemporaine et populaire de cette institution au travers de ses témoignages, uniformes, matériels et véhicules. Grâce à nos partenaires de l'Amicale police et patrimoine, retrouvez une chronique historique pour mieux comprendre la maison police.

SOUVENONS-NOUS : La 505 police "DANIELSON"



Au début de l'année 1982, une délégation, composée de hauts responsables de la direction de la sécurité publique de la PP, revenait d'une mission d'étude à New York, avec l'idée de doter les policiers parisiens de véhicules d'intervention, capables de rivaliser avec les grosses berlines des braqueurs de haut rang.

S'agissant de véhicules destinés aux forces de police en tenue, et donc sérigraphiés, le choix était difficile : si nos collègues de la PJ, et notamment des BRB et BRI, disposaient déjà de berlines puissantes (BMW série 5 et Golf GTI), ces véhicules avaient un coût incompatible avec les dizaines d'acquisitions envisagées pour la tenue.



Pour cette dernière, les voitures en service à cette époque, hormis les fourgons J7 et J9, étaient des SIMCA 1305, des R12, des 305 (break!) et des SIMCA 1100, pour la plupart affectées aux compagnies de circulation. Et ce sont justement ces SIMCA qui, la nuit, étaient utilisées par les BAC (créées, rappelons-le, en septembre 1971).

Ce sont précisément ces BAC qui intéressaient nos hiérarques, or dans les courses poursuites, les 82 chevaux théoriquement développés par leur moteur ne permettaient pas aux collègues d'être très efficaces.



Après recherche, et dans le souci de privilégier une marque française, le choix s'est alors porté sur la 505 Peugeot sortie en 1979. Mais pas n'importe laquelle ! **La 505 DANIELSON !**



Créée en 1977, cette société était spécialisée dans la préparation de moteurs pour les voitures de rallye. En 1981, elle développa un kit, destiné à une 505 STI, permettant de faire passer la puissance de 135 à 195 chevaux, sur la base d'un bloc d'origine de 4 cv. et 2 165 cm³ à injection.

Moyennant un travail sur l'injection, les suspensions et l'échappement, cette 505 avait tout d'une bête de course.

Six premiers exemplaires furent commandés, et livrés à la Direction des services techniques de la PP, chargée d'installer radio, rampe Mercura, autrement surnommée Goldorak" et support de Riot Gun entre les sièges avant.

Les 6 véhicules furent ensuite remis solennellement aux BAC parisiennes, dont 3 à celles des DDPU 93/94/95.





C'est alors que ce beau concept "parti en vrille". Rappelons-nous que les collègues des BAC utilisaient, avant cette dotation mirifique, des SIMCA hors d'âge et au kilométrage impressionnant. Du jour au lendemain, voilà nos fonctionnaires au volant d'un monstre possédant 110 chevaux de plus, atteignant 200 km/h.

Il aurait fallu former au pilotage ces fonctionnaires, mais à l'époque, Jean-Pierre Beltoise venait juste de créer son école de pilotage, et les conventions de formation n'étaient pas encore signées.

Le lendemain de leur mise en service, la première DANIELSON faisait des tonneaux sur le périphérique ; une semaine plus tard, une deuxième était détruite à l'issue d'une course-poursuite dans ce qu'on n'appelait pas encore le "9-3" ; moteur coulé pour la 3e ; accident pour la 4e et incendie pour la 5e... Seule, la 6e voiture, affectée dans le 94 a survécu, car elle servait... à ramener le commissaire chez lui !

Cette voiture a été, par la suite ; revendue par les domaines en 2005 et a connu plusieurs proprié-

taires, successivement découragés par l'ampleur de la restauration à mener.

Cette dotation a été, à notre connaissance, la seule ayant pour but de doter les policiers de voitures "préparées" et qui sortaient du modèle de série.

Pour ceux d'entre vous, trop jeunes pour l'avoir connue, essayez d'imaginer cet OVNI, équipé de sa rampe digne de rencontre du 3° type, chaussé de jantes Pirelli, et avec un échappement sport !

L'Amicale Police et Patrimoine dispose d'une reconstitution de cette 505, fidèle en tous points à l'originale... à 100 chevaux près !



Pour en savoir plus, vous pouvez vous rendre sur le site Internet de l'Amicale Police Patrimoine : <http://www.amicale-police-patrimoine.fr>

Dominique Chagrot
Président de l'Amicale Police et Patrimoine

LE GAIN DE POUVOIR D'ACHAT PASSE D'ABORD PAR DES COURSES MOINS CHÈRES !

Sur Alliance Avantages, tous les adhérents Synergie Officiers peuvent acheter des E-cartes cadeaux remises (pour une E-carte d'une valeur de 100€ chez Carrefour, vous ne paierez que 94€).

E-cartes cumulables entre elles, sécables et valables avec la carte de fidélité du magasin puisque ce sont des Moyens de paiement. Valables également dans les drives Leclerc et Auchan.

Une famille de collègues qui fait ses courses chez Carrefour toutes les semaines pour une valeur de 150€ en moyenne fera (9€X52 semaines)
468 €uros par an d'économies !
Avec Alliance Avantages, vous bénéficiez de l'intégralité de la remise.



-6%



-5%



-5%



www.allianceavantages.fr

ALLIANCE AVANTAGES

PAR DES COLLEGUES POUR LES COLLEGUES !

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT EN POSTE A PARIS ET EN ILE DE FRANCE AU 1^{ER} JUILLET 2022

GRADE	ECHOLON	INDICE MAJORES	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3%	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMPLEMENT RTT
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	147,05	1 107,84	194,00	413,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	140,21	1 054,28	194,00	413,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	135,12	1 014,38	194,00	413,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	126,39	946,00	194,00	413,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	125,08	935,74	194,00	413,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	115,62	861,66	194,00	413,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	111,11	826,32	194,00	413,00	56,67
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	141,43	1 107,84		600,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	134,59	1 054,28		600,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	129,50	1 014,38		600,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	120,77	946,00		600,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	119,46	935,74		600,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	110,00	861,66		600,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	105,49	826,32		600,00	56,67
COMMANDANT DE POLICE	7e	821	58,2004	3 981,88	119,46	935,74		413,00	56,67
	6e	806	58,2004	3 909,13	117,27	918,64		413,00	56,67
	5e	756	58,2004	3 666,63	110,00	861,66		413,00	56,67
	4e	716	58,2004	3 472,62	104,18	816,07		413,00	56,67
	3e	680	58,2004	3 298,02	98,94	775,04		413,00	56,67
	2e	645	58,2004	3 128,27	93,85	735,14		413,00	56,67
	1er	612	58,2004	2 968,22	89,05	697,53		413,00	56,67
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	58,2004	3 404,72	102,14	936,30		378,00	56,67
	10e	673	58,2004	3 264,07	97,92	897,62		378,00	56,67
	9e	638	58,2004	3 094,32	92,83	850,94		378,00	56,67
	8e	605	58,2004	2 934,27	88,03	806,92		378,00	56,67
	7e	575	58,2004	2 788,77	83,66	766,91		378,00	56,67
	6e	545	58,2004	2 643,27	79,30	726,90		378,00	56,67
	5e	513	58,2004	2 488,07	74,64	684,22		378,00	56,67
	4e	480	58,2004	2 328,02	69,84	663,48		378,00	56,67
	3e	450	58,2004	2 182,52	65,48	622,02		378,00	56,67
	2e	430	58,2004	2 085,51	62,57	594,37		378,00	56,67
	1er	410	58,2004	1 988,51	59,66	566,73		378,00	56,67
	stagiaire	352	58,2004	1 707,21	17,07	170,72		143,00	56,67
	élève	352	58,2004	1 707,21	17,07	170,72			

IND POSTE DIFFICILE	IND SUJ EXCEPT	COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
14,11	85,75	56,23	-32,42	523,28	250,79	21,53	33,16	610,12	46,39	5 271,93
14,11	85,75	53,81	-32,42	497,98	238,67	21,53	31,73	583,84	44,86	5 047,80
14,11	85,75	52,00	-32,42	479,13	229,78	21,53	30,67	564,27	43,17	4 881,33
14,11	85,75	48,91	-32,42	446,83	214,35	21,53	28,84	530,71	40,26	4 596,14
14,11	85,75	48,45	-32,42	441,99	212,10	21,53	28,57	525,68	39,82	4 553,30
14,11	85,75	45,10	-32,42	407,00	195,49	21,53	26,59	489,33	36,67	4 244,24
14,11	85,75	43,50	-32,42	390,31	187,02	21,53	25,65	472,00	35,16	4 097,39
14,11	85,75	56,18	-32,42	523,28	250,79	-	33,13	609,57	46,09	5 280,95
14,11	85,75	53,76	-32,42	497,98	238,67	-	31,70	583,29	44,86	5 056,51
14,11	85,75	51,95	-32,42	479,13	229,78	-	30,64	563,72	43,17	4 890,05
14,11	85,75	48,86	-32,42	446,83	214,35		28,81	530,16	40,26	4 604,86
14,11	85,75	48,40	-32,42	441,99	212,10		28,54	525,13	39,82	4 562,02
14,11	85,75	45,05	-32,42	407,00	195,49		26,56	488,78	36,67	4 252,95
14,11	85,75	43,45	-32,42	390,31	187,02		25,62	471,44	35,16	4 106,10
14,11	85,75	46,82	-32,42	441,99	212,10		27,61	508,08	35,17	4 396,06
14,11	85,75	46,05	-32,42	433,91	207,92		27,16	499,70	35,02	4 324,51
14,11	85,75	43,47	-32,42	407,00	195,49		25,64	471,73	34,53	4 084,49
14,11	85,75	41,41	-32,42	385,46	184,77		24,42	449,36	34,14	3 893,25
14,11	85,75	39,56	-32,42	366,08	175,77		23,33	429,23	32,98	3 721,29
14,11	85,75	37,75	-32,42	347,24	166,87		22,26	409,66	31,28	3 554,82
14,11	85,75	36,05	-32,42	329,47	158,19		21,26	391,21	29,68	3 398,16
14,11	85,75	41,54	-32,42	377,92	199,40		24,50	450,76	32,29	3 901,95
14,11	85,75	40,00	-32,42	362,31	191,14		23,59	434,03	32,00	3 758,66
14,11	85,75	38,14	-32,42	343,47	180,96		22,49	413,84	30,94	3 586,64
14,11	85,75	36,38	-32,42	325,70	171,63		21,46	394,80	29,34	3 424,79
30,35	85,75	34,93	-32,42	309,55	163,27		20,60	378,97	27,89	3 292,34
30,35	85,75	33,33	-32,42	293,40	154,91		19,66	361,66	26,43	3 145,08
30,35	85,75	31,63	-32,42	276,18	145,69		18,65	343,20	24,88	2 988,30
30,35	85,75	30,07	-32,42	258,41	136,36		17,73	326,29	23,28	2 847,69
30,35	85,75	28,46	-32,42	242,26	128,00		16,79	308,85	21,83	2 699,10
30,35	85,75	27,39	-32,42	231,49	122,00		16,15	297,22	20,86	2 600,47
30,35	85,75	26,32	-32,42	220,73	116,64		15,52	285,59	19,89	2 501,20
30,35	85,75	18,57		189,50	60,14		10,95	201,51	17,07	1 750,17
		15,92		189,50	60,14		9,39	172,73	1,65	1 477,52

VALEUR DU POINT D'INDICE AU 01/07/2022 : 4,85003€

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT EN POSTE EN PROVINCE (IR = 0%) AU 1ER JUILLET 2022

GRADE	ECHOLON	INDICE MAJORES	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMP RTT
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	1 107,84	194,00	413,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	1 054,28	194,00	413,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	1 014,38	194,00	413,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	946,00	194,00	413,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	935,74	194,00	413,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	861,66	194,00	413,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	826,32	194,00	413,00	56,67
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	1 107,84		600,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	1 054,28		600,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	1 014,38		600,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	946,00		600,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	935,74		600,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	861,66		600,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	826,32		600,00	56,67
COMMANDANT DE POLICE	7e	821	58,2004	3 981,88	935,74		413,00	56,67
	6e	806	58,2004	3 909,13	918,64		413,00	56,67
	5e	756	58,2004	3 666,63	861,66		413,00	56,67
	4e	716	58,2004	3 472,62	816,07		413,00	56,67
	3e	680	58,2004	3 298,02	775,04		413,00	56,67
	2e	645	58,2004	3 128,27	735,14		413,00	56,67
	1er	612	58,2004	2 968,22	697,53		413,00	56,67
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	58,2004	3 404,72	936,30		378,00	56,67
	10e	673	58,2004	3 264,07	897,62		378,00	56,67
	9e	638	58,2004	3 094,32	850,94		378,00	56,67
	8e	605	58,2004	2 934,27	806,92		378,00	56,67
	7e	575	58,2004	2 788,77	766,91		378,00	56,67
	6e	545	58,2004	2 643,27	726,90		378,00	56,67
	5e	513	58,2004	2 488,07	684,22		378,00	56,67
	4e	480	58,2004	2 328,02	663,48		378,00	56,67
	3e	450	58,2004	2 182,52	622,02		378,00	56,67
	2e	430	58,2004	2 085,51	594,37		378,00	56,67
	1er	410	58,2004	1 988,51	566,73		378,00	56,67

COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAPP	TRAITEMENT NET MENSUEL
54,15	-32,42	523,28	250,79	21,53	31,94	587,62	33,94	5 059,11
51,79	-32,42	497,98	238,67	21,53	30,54	561,96	33,82	4 839,82
50,03	-32,42	479,13	229,78	21,53	29,50	542,85	33,74	4 676,39
47,01	-32,42	446,83	214,35	21,53	27,72	510,09	33,59	4 396,40
46,56	-32,42	441,99	212,10	21,53	27,46	505,18	33,56	4 354,34
43,29	-32,42	407,00	195,49	21,53	25,53	469,69	33,40	4 050,92
41,73	-32,42	390,31	187,02	21,53	24,61	452,76	33,32	3 906,75
54,15	-32,42	523,28	250,79		31,93	587,58	33,92	5 072,98
51,79	-32,42	497,98	238,67		30,54	561,92	33,80	4 853,68
50,03	-32,42	479,13	229,78		29,50	542,81	33,71	4 690,25
47,01	-32,42	446,83	214,35		27,72	510,05	33,56	4 410,27
46,55	-32,42	441,99	212,10		27,45	505,14	33,54	4 368,21
43,28	-32,42	407,00	195,49		25,52	469,65	33,38	4 064,78
41,72	-32,42	390,31	187,02		24,60	452,72	33,30	3 920,62
44,98	-32,42	441,99	212,10		26,53	488,09	24,11	4 207,03
44,23	-32,42	433,91	207,92		26,08	479,90	24,07	4 137,36
41,71	-32,42	407,00	195,49		24,60	452,60	23,95	3 903,61
39,70	-32,42	385,46	184,77		23,41	430,77	23,85	3 717,39
37,89	-32,42	366,08	175,77		22,34	411,11	23,76	3 549,14
36,13	-32,42	347,24	166,87		21,30	392,00	23,67	3 385,71
34,47	-32,42	329,47	158,19		20,33	373,99	23,59	3 231,91
39,84	-32,42	377,92	199,40		23,50	432,35	22,10	3 727,85
38,34	-32,42	362,31	191,14		22,61	416,00	22,03	3 588,19
36,52	-32,42	343,47	180,96		21,54	396,27	21,94	3 419,85
34,81	-32,42	325,70	171,63		20,53	377,67	21,85	3 260,86
33,25	-32,42	309,55	163,27		19,61	360,76	21,77	3 116,21
31,69	-32,42	293,40	154,91		18,69	343,85	21,70	2 971,56
30,03	-32,42	276,18	145,69		17,71	325,82	21,61	2 817,56
28,51	-32,42	258,41	136,36		16,81	309,34	21,54	2 679,80
26,94	-32,42	242,26	128,00		15,89	292,30	21,46	2 533,82
25,89	-32,42	231,49	122,00		15,27	280,93	20,86	2 437,48
24,84	-32,42	220,73	116,64		14,65	269,57	19,89	2 340,86

IMPORTANT

**ADHEREZ EN LIGNE
SUR NOTRE SITE
INTERNET**

WWW.SYNERGIE-OFFICIERS.COM



**ET BENEFICIEZ
DESORMAIS**

D'ALLIANCE AVANTAGES

WWW.ALLIANCEAVANTAGES.FR

SYNERGIE-OFFICIERS

03 boulevard du palais 75004 PARIS

01-40-13-02-85

bureau.national@synergie-officiers.com

twitter : @PoliceSynergie