

LE TRAIT-D'UNION

SYNERGIE-OFFICIERS

27^{ème} Promotion

du recrutement à l'affectation

2nde partie



Réforme territoriale : STOP AND GO



**SYNERGIE
OFFICIERS**

Revue trimestrielle
Août 2023 • n°240 • 3,00 €

SOMMAIRE

SYNERGIE OFFICIERS

le trait d'union n°240



N° 240 - 2^{ème} Trimestre 2023

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
bureau.national@synergie-officiers.com

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

Directeur de la publication
Gaëlle JAMES

Rédacteur en chef
Isabelle TROUSLARD

Rédaction
Benjamin ISELLI, Frédéric BISANCON,
Linda BUQUET, Vanessa CIAPPARA et les
membres de la section des retraités.

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

3 ÉDITO

4 DOSSIER DE FOND

- 27^{ÈME} PROMOTION : DU RECRUTEMENT
À L'AFFECTATION.

21 ACTUALITES

- BILLET D'HUMEUR
- RÉFORME TERRITORIALE : STOP AND GO

29 GESTION

- L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ
ET DE PERFORMANCE

32 GRILLE DE TRAITEMENTS IDF

34 GRILLE DE TRAITEMENTS PROVINCE

Chèr(e)s collègues,

Vous avez traversé une période extrêmement difficile, marquée par des violences urbaines d'une ampleur sans précédent.

Jamais auparavant notre pays n'avait été confronté à une telle escalade de violence. Des émeutiers ont incendié et pillé des commissariats, des mairies, des bâtiments publics, des commerces et des véhicules. La mort d'un adolescent, prétexte à ces exactions, dissimule en réalité, une volonté manifeste de déstabiliser la République et l'État. Au-delà des dommages matériels, c'est également une hostilité grandissante envers les agents publics dans leur ensemble, qui a été, et demeure, une réelle menace aujourd'hui.

Cette haine viscérale envers les forces de l'ordre est malheureusement largement amplifiée par des élus politiques en quête de reconnaissance ou préférant le chaos à l'ordre, ainsi que des «personnalités publiques» déconnectées de la réalité quotidienne. À présent, plus que jamais, il est impérieux de rétablir l'ordre et de veiller à sa pérennité.

Nous avons demandé que des mesures fortes et immédiates soient prises.

Pour **SYNERGIE-OFFICIERS**, il est impératif de mettre en place une réponse pénale ferme et rapide, assortie d'une peine minimale effective pour les agresseurs des forces de l'ordre et des personnes chargées d'une mission de service public dès le premier fait.

Il convient de créer une infraction distincte sanctionnant l'incitation à la haine ou à la commission des crimes ou délits à l'encontre des forces de l'ordre.

GAËLLE JAMES

Il est nécessaire d'accroître la réponse institutionnelle pour soutenir les forces de l'ordre lors d'actes ou de prises de parole de certains

acteurs de la société civile, du milieu associatif ou politique, qui évoquent systématiquement des violences policières, fragilisant ainsi l'unité nationale.

Jusqu'à quand devons-nous faire face à cette violence croissante, incessante et à ces tentatives de meurtre perpétrées à l'encontre de nos collègues qui s'efforcent de remplir leurs fonctions avec intégrité ? Devons-nous attendre davantage de blessés dans nos rangs ? Devons-nous attendre la mort de l'un des nôtres ?

L'action du ministre de l'Intérieur doit être soutenue au plus haut niveau, et il est impératif que le président de la République réagisse vigoureusement pour mettre fin par tous moyens au climat insurrectionnel qui couve depuis des années, et qui s'anime au gré d'interpellations difficiles ou tragiques. Les voyous, les idéologues, qui justifient sans vergogne leurs actes au mépris des innombrables victimes qu'ils occasionnent, doivent comprendre que la tolérance ne sera plus de mise.

Nous tenons à vous assurer que **SYNERGIE-OFFICIERS** sera plus que jamais à vos côtés pour toutes vos interventions quotidiennes, mais également en perspective des événements emblématiques que seront la Coupe du monde de rugby ainsi que les jeux Olympiques et Paralympiques de 2024.

Notre soutien demeure inébranlable dans ces moments cruciaux.

Gaëlle James
Secrétaire Générale



27^{ème} Promotion du recrutement à l'affectation Seconde partie

Lors de notre dernier numéro vous aviez pu découvrir les portraits de plusieurs officiers de la 27e promotion, affectés depuis mars 2023.

SYNERGIE-OFFICIERS, grâce à une équipe dédiée composée d'Ariane Lapacherie, Cédrique Lefevre et désormais Pierre Dubois, assure une présence constante à l'école d'officiers afin d'accompagner les élèves, issus de recrutements différents, tout au long des 18 mois de scolarité.

Alors que les 454 élèves-officiers de la 29e promotion vont prendre leurs quartiers au sein de l'ENSP dès le 4 septembre, vous trouverez dans les pages suivantes les derniers portraits, réalisés un mois après leur affectation, des officiers de la 27e promotion qui ont accepté de répondre à nos questions.

Bonne lecture.

L^T YASMIN ALIOUA DOPC



Le Trait d'Union :
Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la Police nationale ?

Yasmin Alioua : Bonjour, je m'appelle Yasmin et j'ai 25 ans. Issue du concours externe, j'ai intégré en septembre 2021 la 27e promotion des officiers. Diplômée d'un master 2 en Droit public, j'ai étudié par mes propres moyens, c'est-à-dire sans une préparation officielle, le concours. Et aujourd'hui je suis fière d'être dans le corps de commandement de la Police nationale.

Le Trait d'Union :
Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

Y. A. : Pour être honnête, cette vocation est née à l'intérieur des locaux de la faculté de droit. S'il est vrai que j'avais entrepris un cursus juridique, je

souhaitais un métier qui apprécierait d'autres facettes, et celui de policier m'est apparu comme une évidence.

En passant le concours d'officier, je voulais avoir des responsabilités et prendre des décisions.

Le Trait d'Union :
Que peux-tu nous dire sur les modalités de recrutement (concours externe ou interne ou VAP) ?

Y. A. : À l'évidence, le concours externe nécessite une très bonne préparation. Il faut disposer d'excellentes connaissances juridiques, être bon en sport et avoir une certaine aisance à l'oral. Mais n'ayez crainte, cela est tout à fait possible !

Me concernant, j'ai révisé les épreuves écrites à partir de nombreux ouvrages (juridiques, cultures générales...) et en dissertant au moins une fois par semaine. C'est un travail long et rigoureux, mais le résultat en vaut la chandelle !



Pour le sport, il ne faut absolument pas négliger les entraînements. Si je peux me permettre de donner un conseil, pratiquez avant de passer les épreuves écrites. Surtout, ne vous reposez pas sur vos compétences sportives car le Luc Léger demande un entraînement spécifique.

Enfin, les oraux ont été pour moi l'épreuve la plus difficile à passer. En tant qu'externe, il est difficile d'apporter des solutions et de se positionner en tant qu'officier dans la mesure où nous n'avons aucune expérience dans le métier. Pas de panique, élargissez votre culture police et essayez d'effectuer des stages dans des commissariats.



Le Trait d'Union : Tu as été incorporée au sein de la 27e promotion en septembre 2021. Quel est ton ressenti sur la formation dispensée au sein de l'ENSP ?

Y. A. : J'ai énormément appris ! Il me suffit de faire la comparaison entre la moi d'aujourd'hui et celle d'il y a un an et demi... Je ne suis plus la même que ce soit en termes de connaissances ou bien de positionnement.

En dehors des cours juridiques, j'ai élargi mes connaissances sur les matières que je ne connaissais pas jusque-là (management, renseignement...). Par ailleurs, j'ai particulièrement apprécié les cours pratiques tels que le tir ou encore le sport.

Enfin, la scolarité peut paraître longue à certains moments, n'ayant pas eu l'occasion de descendre tous les week-ends. Toutefois, c'était l'occasion d'échanger avec les internes et découvrir leurs nombreuses expériences.

Le Trait d'Union : Les stages représentent désormais une part très importante des 18 mois de scolarité. Que peux-tu nous dire sur ce sujet ?

Y. A. : Après la théorie, place à la pratique ! Et en cela, les stages ont été très importants. J'ai pu constater l'importance du positionnement d'un officier mais également ses difficultés.

J'ai effectué mes stages au commissariat de Béziers. Il ne s'agit pas d'un gros centre mais il n'en demeure pas moins une forte activité. J'ai très vite été bien intégrée et j'ai pu pleinement participer à l'exercice de leurs missions.

Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

Y. A. : Étant externe, je n'avais aucune notion sur l'importance d'être syndiqué au sein de la Police nationale. Les syndicats ont toujours été présents pour me renseigner et me conseiller sur plusieurs domaines. Toujours à l'écoute, je me suis facilement tournée vers eux.

Qui plus est, ils m'ont donné accès à leurs contacts au moment du choix des postes. Sans eux, la tâche aurait été beaucoup plus compliquée pour obtenir des informations sur les postes convoités.



Le Trait d'Union : Quel poste as-tu choisi et quelles sont les raisons de ce choix ?

Y. A. : Je suis affectée au Service des compagnies centrales de circulation (SCCC) à Paris, en tant que cheffe de groupe. C'est un service poly-

valent soumis à l'actualité. Les journées ne se ressemblent pas et on ne sait jamais à l'avance ce qui peut arriver. Pourtant, il faut faire preuve d'adaptabilité.

D'autre part, les missions sont plurielles. Il y a une forte dominante de management et opérationnelle, et c'est ce que je recherchais. Nous sommes en effet confrontés à tous types de situations. En choisissant ce poste, je souhaitais développer mes facultés organisationnelles et d'adaptabilité. Enfin, c'est un excellent poste pour faire du commandement. C'est idéal pour une jeune officier comme moi qui souhaite me positionner et trouver un juste équilibre dans mon management.



Le Trait d'Union : Après un mois d'affectation quel est ton ressenti sur ce premier poste ?

Y. A. : Intense ! La charge de travail est belle et bien présente. J'ai pu prendre part à de grands événements et prendre des décisions et actes forts. J'ai dû rapidement me positionner et affirmer mon rôle d'officier. Pourtant, malgré cette intensité, j'apprécie mon travail et je ne regrette absolument pas mon choix. Je n'ai jamais autant appris en si peu de temps ! J'ai une hiérarchie bienveillante et un très bon groupe.

Ce n'est jamais confortable au début parce qu'on n'appréhende pas encore tous les aspects du poste mais cela se fait progressivement. Et je vais continuer dans cette voie pour être la plus à l'aise possible.



Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

Y. A. : J'ai l'image de l'officier juste, bienveillant, à l'écoute de ses effectifs. Certes, nous commandons des policiers, mais nous devons toujours garder à l'esprit que ce sont des hommes et des femmes.

C'est un rôle difficile puisqu'on se trouve entre deux corps, celui des CEA et du CCD, raison pour laquelle il est primordial d'entretenir des relations saines à la fois avec sa hiérarchie et ses effectifs. L'officier est à la manœuvre, il impulse une dynamique. Nous ne devons jamais entrer dans une routine !



Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la Police nationale ?

La Police nationale est riche de services. Je ne souhaite pas rester tout au long de ma carrière dans un seul et même service, tout au contraire ; je veux faire aussi de l'investigation, de la voie publique, des services spécialisés...



Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

Je suis curieuse de savoir ce que l'avenir me réservera !



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ



La MGP présente :

ÊTRE FLIC

“ Le podcast d'un policier à la rencontre d'autres policiers ”



Scannez le QRcode pour écouter le premier épisode sur la plateforme de votre choix.



L^T BENJAMIN FERGEAULT SU Agen



Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la Police nationale ?



Benjamin Fergeault : Bonjour à tous, je suis Benjamin Fergeault, j'ai 33 ans, je suis marié et j'ai deux enfants. Je suis titulaire d'une licence en Droit privé.

J'ai obtenu le concours de gardien de la paix en 2013 ce qui m'a permis d'intégrer la 229e promotion de gardien de la paix. J'ai effectué ma formation à l'ENP de Périgueux au cours de l'année 2014.

Concernant ma première affectation, j'ai choisi la brigade police secours de Moissy-Cramayel (77).

Je suis resté 2 ans sur ce premier poste. J'ai ensuite pris un poste d'enquêteur financier au sein de l'Office central de lutte contre la corruption et les infractions financières et fiscales à Nanterre (92) pendant 5 ans, avant de réussir le concours interne d'officier de police en 2021.



Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

B. F. : Concernant le choix du métier, d'une manière générale, j'ai toujours eu l'envie d'agir pour la justice. Ce qui a guidé mon choix vers les métiers de la police est que j'ai une appétence particulière pour le sport et le droit pénal. Or, la police recoupe ces deux domaines. Pour finir, les métiers de la police sont nombreux et variés et il me semble difficile, dans notre institution, de ne pas trouver chaussure à son pied !

Concernant le choix de rejoindre le corps de commandement, je pense avoir acquis une certaine expérience dans la police pour pouvoir être légitime et apte à exercer des fonctions de



manager. C'est aussi ce qui m'a poussé à passer le concours interne d'officier de police. Selon moi, j'ai acquis une certaine maturité qui me permet d'être associé aux décisions, du moins de conseiller les décisionnaires.



Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire sur les modalités de recrutement (concours externe ou interne ou VAP) ?

B. F. : Je vous parlerai plus facilement du concours interne car je suis passé par là ; mais après analyse, il s'avère que les épreuves sont les mêmes que pour le concours externe à une exception près ! Concernant la phase d'admissibilité, les quatre épreuves écrites sont très formelles, ce qui rend la méthodologie très importante pour les aborder sereinement. L'épreuve supplémentaire de droit administratif pour le concours externe, semble assez abordable pour les juristes de droit public. Les épreuves sportives sont les mêmes pour tous les corps et les voies externes et internes ; les «vapistes» en sont dispensés. C'est une phase avec les tests psychotechniques à ne pas négliger. Un entraînement régulier permet de passer cette étape sans encombre.

Vient maintenant la phase d'admission avec les oraux. Pour les voies internes et externes, il vous faudra présenter une mise en situation individuelle et un grand oral. Concernant la mise en situation, le jury vous poussera dans vos retranchements et il vous faudra justifier vos choix et l'opportunité de vos réponses, tandis qu'au grand oral, le jury semble bienveillant et cherche simplement à connaître réellement la personne qui se présente.

Pour terminer, ayant échangé avec plusieurs «vapistes» au cours de la scolarité, il semble que l'épreuve la plus redoutée et redoutable, soit la mise en situation collective. C'est, avec le grand oral, sans doute l'épreuve qui fait la différence. L'un des membres du jury m'expliquait récemment que c'était précisément lors de cette épreuve que les personnalités se révélaient au grand jour.



Le Trait d'Union : Tu as été incorporé au sein de la 27e promotion en septembre 2021. Quel est ton ressenti sur la formation dispensée au sein de l'ENSP ?

B. F. : Je ne me permettrai pas de juger réellement la formation dispensée puisque je n'ai aucune expérience pédagogique. J'émettrai donc simplement des observations.

La phase d'apprentissage partagée à laquelle j'ai participé en début de scolarité semble être pertinente pour remettre du lien entre les corps. Il s'agissait là d'un dispositif nouveau qui mériterait quelques réglages.

La différenciation des parcours de formation est une très bonne chose, notamment pour les recrutements internes et VAP. Cependant, les phases de stages sont très longues (un an en totalité) et le statut de stagiaire peut paraître pesant pour certains qui seraient déjà en capacité de prendre leurs responsabilités dans les services. Se pose donc la question de la cohérence entre le parcours de formation des détachés et de celui des voies internes et VAP.

Globalement, la formation dispensée à l'ENSP permet à n'importe quel élève officier motivé d'avoir les bases sur l'institution police et le management.

Mais je crois qu'il n'y a pas meilleure formation que l'expérience... C'est en étant réellement confronté aux difficultés que nous nous formons, tant sur le plan opérationnel que managérial.

Le Trait d'Union : Les stages représentent désormais une part très importante des 18 mois de scolarité. Que peux-tu nous dire sur ce sujet ?

B. F. : Comme évoqué précédemment, les stages peuvent paraître très longs pour certains, bien qu'ils soient nécessaires. La difficulté, notamment pour le département des stages de l'ENSP est, à mon sens, d'harmoniser les pratiques entre les différents centres de stage.

Certains CDSF mettent tout en œuvre pour faire de nos stages, de vrais moments d'apprentissage en nous intégrant pleinement à l'équipe de manager locale.

C'est donc durant ces stages que nous avons été confrontés pour la plupart, à nos premières prises de décisions, et à en assumer les conséquences.

C'est également à ce moment que certains ont pu tester leur positionnement : ni trop proche, ni trop loin des effectifs. Tout cela est très subtil et demande énormément de réglages.

Enfin, certains ont pu prendre conscience de leur réelle capacité à prendre des responsabilités dans des moments où d'autres collègues peuvent paraître sidérés.

Dans l'ensemble, ces stages sont longs, mais ils nous permettent de nous tester et de peaufiner certains réglages pour être prêt lors de notre première affectation.

Je souhaitais remercier les différents cadres que nous avons pu croiser lors de ces stages. Nous avons pu profiter de leurs expériences et de leurs connaissances. Cela apporte une réelle plus-value pour les élèves et stagiaires que nous étions.



Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

B. F. : Il est évident que les délégués Synergie sont omniprésents sur le site de Cannes-Écluse. À chaque étape de la scolarité, ils ont été des référents notamment sur des questions logistiques, RH ou encore sur le déroulement de la formation. Leur réseau professionnel a été d'une grande aide au moment du choix des postes pour obtenir de multiples informations sur les postes proposés. Aussi, lors des stages, les délégués venaient nous rencontrer pour s'enquérir de notre situation sur place. Cela fut très appréciable et rassurant de savoir que des collègues étaient en capacité de répondre à nos sollicitations en tous lieux et à tout moment.

Le Trait d'Union : Quel poste as-tu choisi et quelles sont les raisons de ce choix ?

B. F. : J'ai choisi le poste d'adjoint chef SU au commissariat d'Agen (47).

Ce choix s'est opéré pour plusieurs raisons. Tout d'abord, je suis originaire du Poitou-Charentes et cela me permettait de me rapprocher de ma famille.

Ensuite, j'ai toujours voulu continuer dans l'investigation. C'est un domaine qui me passionne encore aujourd'hui.

Aussi, je préférerais commencer par un poste d'adjoint pour apprendre mon nouveau métier de manager à mon rythme.

Enfin, il serait irrationnel de ne pas évoquer le cadre de vie qu'offrait le poste pour justifier mon choix.





Le Trait d'Union : Après un mois d'affectation, quel est ton ressenti sur ce premier poste ?

B. F. : Le ressenti est très bon. C'est un véritable défi que je me suis fixé en prenant ce poste, notamment sur le plan managérial.

Le rythme de travail est important, les sollicitations nombreuses mais avec un peu d'organisation cela se passe bien.

L'équipe encadrante est compétente cela me permet d'être bien entouré et d'apprendre au contact de cadres d'expérience.

J'espère pouvoir apporter à mes collaborateurs mon expérience notamment, en matière d'investigations financières.



Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

B. F. : Ma vision du métier d'officier est conforme à ce que j'ai pu observer en service.

L'officier, selon moi, a plusieurs casquettes au sein du service.

Dans un premier temps, il doit s'assurer que le service fonctionne correctement. Pour ce faire, il doit travailler la structure du service et mettre du liant entre les différentes unités qui composent son service.

Par la suite, l'officier aura un vrai rôle à jouer sur le domaine organisationnel et opérationnel en coordonnant, au mieux, l'action de ses unités avec les partenaires institutionnels locaux (préfecture, parquet...).

Enfin, à mon sens la dimension humaine du rôle de l'officier est, de nos jours, la dimension la plus

importante puisqu'il devra manager ses collaborateurs avec bienveillance mais fermeté tout en portant une attention particulière à la santé de l'ensemble des effectifs placés sous son autorité. Il devra également être fédérateur en créant un projet pour son service et en ayant la capacité de faire adhérer l'ensemble de ses collaborateurs à ce projet.



Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la Police nationale ?

B. F. : Dans un premier temps, je vais m'efforcer de faire mon travail d'officier le mieux possible. Les challenges sont nombreux mais le métier est passionnant.

J'entends beaucoup parler autour de moi, de la VAP commissaire. L'avenir nous dira si j'ai eu la motivation pour préparer cette voie d'accès au corps de conception et de direction, voie d'accès particulièrement exigeante.



Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

B. F. : Je vais m'adresser à tous les collègues qui se posent la question de savoir s'ils doivent tenter, ou non, le concours d'officier de la Police nationale. Si déjà vous vous posez la question, c'est que vous devez présenter les épreuves. Alors foncez c'est le moment...

L^T MARIE-LAURE LECHEVALLIER SD Ajaccio



Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la Police nationale ?



Marie-Laure Lechevallier : J'ai intégré la Police nationale en 1996. Après avoir passé 8 ans à Paris dans les 7^e et 11^e arrondissements, j'ai effectué un contrat de 5 ans en Guyane française au sein de la PAF.

J'ai ensuite pris une disponibilité pour convenances personnelles. J'ai alors vécu 3 ans au Sénégal, période pendant laquelle j'ai pu travailler dans une autre administration, en tant qu'agent consulaire à Dakar.

Mon retour en France s'est effectué à Perpignan en 2014. Tout d'abord en tant que cheffe d'une brigade de voie publique, puis à la Sûreté départementale de 2015 à septembre 2021, date de mon incorporation à l'ENSP.



Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

M.-L. L. : Ce métier n'était pas une vocation. Il n'y avait aucun policier dans ma famille et à 18 ans, je n'avais aucune idée de ce qu'était le métier de policier.

Je l'ai découvert au fil des ans, et j'ai apprécié le fait que chaque changement d'affectation ou de service était comme découvrir un nouveau



métier. Et finalement, passer le concours d'officier n'a été qu'une suite logique à cela, débiter une nouvelle carrière en m'appuyant sur mon expérience passée.

Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire sur les modalités de recrutement (concours externe ou interne ou VAP) ?

M.-L. L. : J'ai été recrutée par la Voie d'Accès Professionnelle (VAP). C'est un mode de recrutement qui demande d'être assez complet et polyvalent, mais pour lequel il n'existe malheureusement pas de préparation comme pour le concours interne.



Le Trait d'Union : Les stages représentent désormais une part très importante des 18 mois de scolarité. Que peux-tu nous dire sur ce sujet ?

M.-L. L. : Ces stages permettent non seulement de rester dans son secteur géographique, mais également de découvrir des directions et des services différents de ce que l'on a pu connaître avant. Venant de la SD, j'ai pu faire des stages au SVP, à la PAF et à la PJ ; j'ai également apprécié d'effectuer un stage de deux semaines dans un tribunal judiciaire.

Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

M.-L. L. : L'équipe était un excellent relai pour les conseils et renseignements administratifs ou pratiques. D'autant que notre promotion était la plus conséquente qu'il y ait eu depuis de nombreuses années (350 élèves), et que le bureau des élèves ne pouvait pas forcément répondre à toutes les demandes.

Le Trait d'Union : Quel poste as-tu choisi et quelles sont les raisons de ce choix ?

M.-L. L. : J'ai choisi le poste d'adjoint chef SD à Ajaccio.

Je souhaitais un poste à responsabilités avec un certain nombre d'effectifs à gérer. Ayant une expérience judiciaire et une faculté d'adaptation, acquises sur mes précédentes affectations, j'ai estimé que ce poste était un bon compromis par rapport à mes attentes.

Le Trait d'Union : Après un mois d'affectation, quel est ton ressenti sur ce premier poste ?

M.-L. L. : Je ne regrette absolument pas mon choix. Le poste répond à toutes mes attentes et j'ai la chance de seconder un chef SD, qui est à mon sens, un exemple, tant en termes de connaissances judiciaires que de management. J'ai été très bien accueillie par l'ensemble des effectifs et de la direction. Quant à la qualité de vie en sortant du travail, on peut difficilement faire mieux.



Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la Police nationale ?

M.-L. L. : C'est encore un peu tôt pour se projeter.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

M.-L. L. : Tellement heureuse et fière d'être là aujourd'hui.

L' OHNIMUS ADRIEN DOPC



Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la Police nationale ?



Adrien Ohnimus : Bonjour, je m'appelle Adrien Ohnimus. J'ai 26 ans et j'ai choisi le poste d'adjoint au chef d'unité de la 11e Compagnie d'intervention de la DOPC. Avant de rentrer dans la police, j'ai eu un parcours assez classique à la faculté. J'ai très vite choisi le droit pénal et les sciences criminelles avant de me spécialiser en M2, à Aix-en-Provence, pour la Sécurité intérieure.
Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

A.O. : Deux évènements majeurs m'ont donné envie d'intégrer la police : les attentats commis en France durant l'année 2015, ainsi que la radicalisation des mouvements de contestation depuis cette même période.

J'ai choisi ce corps car le positionnement me convient pour le moment : une responsabilité administrative et du commandement opérationnel. Je voulais être présent sur le terrain.

Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire sur les modalités de recrutement (concours externe ou interne ou VAP) ?

A.O. : Après mon master 2, je me suis inscrit à une prépa privée (ISP) afin de préparer les concours de la Police nationale. J'ai obtenu le concours externe d'officier de Police à l'issue.

Le Trait d'Union : Tu as été incorporé au sein de la 27e promotion en septembre 2021. Quel est ton ressenti sur la formation dispensée au sein de l'ENSP ?

A.O. : La formation passe relativement vite. Les apprentissages partagés doivent être maintenus selon moi, car ils permettent de créer un véritable esprit d'appartenance à l'institution. D'ailleurs, on pourrait se retrouver en fin de scolarité pour un stage MOVU partagé, afin que chacun joue son rôle et soit opérationnel.

Pour le reste, on pourrait être mieux formé avec davantage de mises en situation – surtout au niveau judiciaire – et de TI/TDI. Les périodes de stage ne comblent que partiellement ces manques.



Le Trait d'Union : Les stages représentent désormais une part très importante des 18 mois de scolarité. Que peux-tu nous dire sur ce sujet ?

A.O. : À ce sujet, les stages sont essentiels et plutôt bien répartis sur la scolarité. Les premiers stages sont indispensables et nous font découvrir la voie publique et le métier d'enquêteur.

J'ai eu la chance de les effectuer au sein de la DDSP 54 qui a pu donner à ses stagiaires une vraie responsabilité tout en nous accompagnant. Ce n'était pas le cas de tous les centres de stage. Pourtant, il est nécessaire que le stage perfectionnement nous permette d'occuper une véritable place d'officier et ainsi d'envisager sereinement la prise de poste.



Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE-OFFICIERS est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

L'équipe de SYNERGIE-OFFICIERS est accessible et présente plusieurs fois par semaine à l'ENSP. Quand ils ne sont pas là, on peut également compter sur les délégués au sein même de notre promo. Tous ont été des porte-paroles de nos difficultés devant la direction. Et une fois la liste de postes tombée, ils permettent de nous donner le pouls des services sur lesquels on se positionne.

Le Trait d'Union : Quel poste as-tu choisi et quelles sont les raisons de ce choix ?

A.O. : J'ai choisi le poste d'officier de compagnie au sein de la 11e Compagnie d'intervention de la DOPC. Les sensibilisations au MO à l'école, et les manifestations en stage m'ont permis de ressen-

tir cette apathie pour le maintien de l'ordre. Je voulais également choisir Paris comme première affectation car cela me semble important d'y passer pour l'expérience. Choisir un poste en CI était donc ce dont je pouvais espérer de mieux.

Le Trait d'Union : Après un mois d'affectation quel est ton ressenti sur ce premier poste ?

A.O. : Compliqué de répondre à cette question vu le temps du stage MOVU qu'il faut ôter. Au vu de l'actualité politique, les CI et toutes les unités spécialisées de MO ont été pleinement sollicitées. Il faut apprendre vite.

On n'est jamais seul. Le chef d'unité et son adjoint sont formateurs, et même tous les gradés sont présents pour m'accompagner. Je suis aussi responsabilisé en prenant la tête d'une section BRAV-M sur les MO.

Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

A.O. : Il y a deux grandes facettes du métier. D'une part, on est manager. C'est une tâche davantage administrative et il s'agit de superviser le bon fonctionnement du service.

Sur le terrain, c'est d'avantage du commandement opérationnel. Sur des services d'ordre ou des maintiens de l'ordre, la direction exige qu'un officier soit à la tête du dispositif. C'est le cas lorsque plusieurs sections de la CI sont engagées ou lorsqu'une section constitue une Brav-Mike.

Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la Police nationale ?

Aucune idée pour le moment. Carrière entière à Paris ou que quelques années, dans le corps de commandement ou de conception et de direction, dans un service spécialisé ou non..., on verra ce que l'avenir me réserve.

Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

Si je devais m'adresser à la 28e promotion, je leur dirais de profiter de la scolarité, de s'éclairer durant les stages et de ne pas s'inquiéter pour la suite. Ils seront tous chef ou adjoint en sortant de l'école.

L^T THOMAS K. ST 92



Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter afin de donner à nos lecteurs un aperçu de ton parcours avant ton incorporation dans le corps de commandement de la Police nationale ?

Thomas K. : Je m'appelle Thomas, j'ai 25 ans et je suis originaire de Grenoble. Avant de présenter les concours de la Police nationale, j'ai fait le choix de m'orienter vers des études de droit justement dans l'optique de passer ces concours. Après l'obtention d'une licence de droit, je me suis naturellement dirigé vers un master 1 pénal, puis j'ai obtenu un master 2 en sécurité intérieure. Par la suite, j'ai présenté les trois concours de la police, en espérant obtenir celui d'officier de police. Avec l'obtention de ce concours, j'ai intégré en septembre 2021 l'école de Cannes-Écluse.

Le Trait d'Union : Pourquoi avoir choisi ce métier et particulièrement ce corps ?

T. K. : Tout d'abord, la police représente un rêve d'enfant inexplicable. Rêve autour duquel j'ai par la suite développé et entretenu les valeurs qui m'animent aujourd'hui. Notamment, celle de servir nos concitoyens et notre pays. Rejoindre les rangs de la Police nationale en intégrant le corps des officiers est la traduction de ma volonté de guider un collectif vers un objectif commun, tout en épaulant ceux placés sous ma responsabilité.

Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire sur les modalités de recrutement (concours externe ou interne ou VAP) ?

T. K. : Le concours externe se décompose en trois phases, les écrits, le sport puis les oraux. Il s'étale sur plusieurs mois ce qui impose de garder un rythme régulier dans la préparation du concours. De mon point de vue, la diversité des voies d'ac-



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



ENGAGÉS POUR LE COLLECTIF
ASSURÉMENT HUMAIN

(1) Offre réservée aux agents du service public, personnels des métiers de la police. Réduction de 10% sur le montant de la 1^{re} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023 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, Habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents et Famille ou Protection Juridique souscrit en tant qu'adhérent MGP entre le 01/01/2023 et le 31/12/2023. Cette réduction est valable sur le montant de la première année de cotisation 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, habitation AMPHI 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 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

Covéa Protection Juridique - Société anonyme à conseil d'administration au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - RCS Le Mans n°442 935 227 - Siège social : 160 rue Henri Champion - 72045 Le Mans cedex 2.
Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GMF VIE et/ou Covéa Protection Juridique et/ou AM-GMF. Les garanties du contrat protection juridique sont gérées par Covéa Protection Juridique.

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



cès au corps des officiers est une réelle chance pour l'institution, dans la mesure où elle favorise la pluralité des personnalités et des idées. Le fait de partager une scolarité commune favorise d'autant plus ce partage d'idées entre internes et externes. Outre le fait d'écouter la vision des collègues internes et leurs expériences vécues, s'ajoutent les stages effectués durant la scolarité. Tout cela oblige à rester humble face aux défis qui nous attendent.



Le Trait d'Union : Tu as été incorporé au sein de la 27e promotion en septembre 2021. Quel est ton ressenti sur la formation dispensée au sein de l'ENSP ?

T. K. : En temps qu'externe, la formation dispensée à l'ENSP de Cannes-Écluse m'a permis d'acquérir les connaissances essentielles à la prise de fonction. L'école cherche à adapter sa formation à l'évolution de la police. Néanmoins, ce sont réellement les mois de stage qui permettent d'expérimenter les connaissances acquises et de se confronter à la réalité du terrain.

Le Trait d'Union : Les stages représentent désormais une part très importante des 18 mois de scolarité. Que peux-tu nous dire sur ce sujet ?

T. K. : Concernant les stages, ils sont répartis sur toute la scolarité. Le premier stage intervient en décembre : il consiste à découvrir le métier de policier en commissariat, d'intégrer les équipages police-secours, les brigades territoriales de contact et les BAC. Le deuxième a lieu au mois de mars, nous sommes dès lors OPJ et nous exerçons dans les unités d'investigation du commissariat. Ensuite, le stage commandement, d'une durée de trois mois, permet de réellement prendre

conscience du rôle de l'officier en commissariat, mais aussi dans d'autres directions (DOPC par exemple). Enfin, le dernier stage intervient après notre choix des postes et consiste à approfondir les spécificités du poste choisi. Me concernant, j'ai réalisé mes stages à Saint-Denis en Seine-Saint-Denis.



Le Trait d'Union : L'équipe SYNERGIE OFFICIERES est très présente à l'ENSP pour les élèves et stagiaires. Quelle aide les délégués ont pu t'apporter ?

T. K. : La présence des délégués syndicaux à l'école facilite grandement les échanges et la réponse à certaines de nos interrogations. Ainsi, dès l'entrée en école nous comprenons le rôle de conseil et de représentation des syndicats, que ce soit lors du choix des stages ou face aux difficultés rencontrées durant la formation.



Le Trait d'Union : Quel poste as-tu choisi et quelles sont les raisons de ce choix ?

T. K. : En sortie d'école, j'ai eu la chance de rejoindre la Sécurité territoriale des Hauts-de-Seine (ST 92). Mon choix a été motivé par mon appétence pour le judiciaire et l'envie de rejoindre une unité où l'officier participe pleinement aux investigations. J'étais également désireux de garder une certaine polyvalence que je retrouve totalement à travers les trois groupes qui composent ma brigade (affaires générales, cellule de lutte contre les cambriolages, et stupéfiants).





Le Trait d'Union : Après un mois d'affectation quel est ton ressenti sur ce premier poste ?

T. K. : J'occupe le rôle de chef de brigade par intérim, ce qui impose de rapidement prendre conscience des responsabilités de cette fonction. Le poste d'officier en brigade me permet d'une part, d'être complètement impliqué dans les enquêtes et de m'approprier la technicité de la procédure. Et d'autre part, de maîtriser progressivement la gestion de la brigade. Et pour tout cela, j'ai la chance de pouvoir compter sur des collègues extrêmement motivés et désireux de partager leurs savoir-faire.



Le Trait d'Union : Quelle est ta vision du métier et du rôle de l'officier ?

T. K. : Tout d'abord, je vois l'officier de police comme un flic qui se doit de connaître et de maîtriser les missions de police de son unité. Néanmoins, son appartenance au corps de commandement lui impose d'être celui qui décide dans la complexité, tout en assumant les conséquences de ses décisions. Il se doit d'être exemplaire dans l'engagement afin de susciter celui-ci chez les personnes placées sous son autorité. Ainsi, pour atteindre le but fixé, il lui faut fédérer le groupe autour d'un objectif commun. Pour cela, l'officier se doit de créer les conditions nécessaires à la réussite de l'objectif. C'est la raison pour laquelle il est, à mon sens, l'artisan et le garant de la cohésion du groupe. Enfin, comme tout chef, l'officier a un devoir de protection de ses effectifs, qu'il met en œuvre en étant à l'écoute de chacun.



Le Trait d'Union : As-tu déjà une idée de la façon dont tu souhaites évoluer au sein de la Police nationale ?

T. K. : L'institution offre une telle diversité de métiers, qu'il est impossible d'avoir aujourd'hui un plan de carrière arrêté. Néanmoins, je souhaite progresser dans l'univers judiciaire tout en gardant une part importante de terrain.



Le Trait d'Union : Le mot de la fin ?

T. K. : Une pensée particulière à mes camarades de promotion répartis dans la France entière.



BILLET D'HUMEUR

Quel que soit le fond qu'il ne nous appartient ni de commenter ni de juger, SYNERGIE-OFFICIERS a tenu, et continuera, à apporter son total soutien à tous les policiers mis en cause alors qu'ils tentaient de contenir les émeutes qui se propageaient sur tout le territoire national, et plus généralement, à tous les policiers mis en cause dans l'exercice de leurs fonctions.

S'agissant des émeutes, les événements étaient exceptionnels tant par leur violence que par leur étendue. Les forces de l'ordre ont dû faire face et ont tenu dans un climat extrêmement dégradé, épuisées depuis de nombreux mois par les événements successifs qui ont agité notre pays.

S'agissant des difficultés d'exercice des missions de police en général, elles se sont tellement amplifiées depuis de nombreuses années, qu'elles sont exacerbées au quotidien et empiètent désormais largement sur la sphère privée. Elles atteignent maintenant le moral des agents et de leur famille. Les policiers doivent être traités comme des citoyens par la justice.

Ce ne sont pas des citoyens lambda ; ils représentent l'autorité publique, sont garants du respect des lois et de la paix publique dans notre République et ils ont l'exclusivité, avec les gendarmes, de la force légitime.

Mais ce sont des citoyens et doivent bénéficier d'une individualisation de traitement comme tout mis en cause.



SYNERGIE-OFFICIERS insiste donc sur les règles que les magistrats sont les premiers à défendre au quotidien, sauf, manifestement pour certains, lorsqu'ils sont policiers :

- La présomption d'innocence doit s'appliquer à tous, a fortiori aux policiers, et sans aucune réserve. Il n'y a aucune atteinte à la séparation des pouvoirs que de rappeler cette évidence.

- L'incarcération préventive doit rester une mesure exceptionnelle liée à des circonstances clairement définies par le Code de procédure pénale ; elle est incompréhensible pour des policiers qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont mis en cause. Dans la dernière affaire qui nous intéresse, pourquoi la détention préventive de notre collègue a-t-elle été décidée ?





Y avait-t-il un problème de conservation des traces et indices ? NON, c'est sans objet. Cela a-t-il empêché une concertation ? NON, absolument pas.

Y avait-il des garanties de représentation ? OUI, bien évidemment, comme pour tout fonctionnaire d'État.

Y avait-il un risque de pression sur la victime ? NON, absolument pas.

Y avait-il lieu à empêcher la réitération de l'infraction ? NON, c'est absurde puisque le collègue est suspendu administrativement.

Y avait-il un risque de trouble à l'ordre public ? NON, absolument pas.



Les policiers sont de profonds républicains qui croient en leurs institutions. Ils sont les premiers à défendre les valeurs et les règles de notre Nation. Pour SYNERGIE-OFFICIERS, il est impératif que les policiers ne perdent pas cette confiance.

La foi en leur métier ne peut exister qu'avec cette certitude qu'ils sont résolument soutenus dans l'exercice de leurs missions.

Le Directeur Général l'a dit, le préfet de Police l'a cautionné, un fonctionnaire de Police n'a absolument rien à faire en détention préventive lorsqu'il est mis en cause dans l'exercice de ses fonctions. Ce n'est en aucun cas une manière d'empêcher la justice de passer que de l'affirmer. Il s'agit de sécuriser nos collègues dans l'exercice de leurs missions et de leur usage de la force légitime.

Si faute il y a, la justice passera et tous en accepteront les conséquences.

SYNERGIE-OFFICIERS regrette sincèrement les postures des deux organisations syndicales majoritaires de la magistrature qui font mine de ne pas comprendre le fond du problème et qui crient aux loups dès qu'ils se sentent attaqués.

Personne ne pouvait attendre grand-chose de ceux qui avaient érigé «un Mur des Cons» empreint de mépris pour les justiciables, les victimes et certains représentants de l'État.

Un peu de nuance aurait été apprécié de la part de l'USM.



En attendant, SYNERGIE-OFFICIERS ne peut que comprendre le désespoir de nombre de collègues qui s'estiment trahis et non soutenus par le pouvoir politique.

Si les colporteurs de venin et mépris que sont les représentants de la France Insoumise se sont depuis longtemps disqualifiés pour porter des jugements de valeur, les forces de l'ordre attendent toujours un soutien sans faille de nos plus hauts représentants.

Nous sommes reconnaissants de la prise de position très claire du DGPN et du PP sur le sujet. Elle était essentielle pour tous.

Nous connaissons l'engagement de notre Ministre de tutelle.

Nous attendons beaucoup plus du Gouvernement dans son ensemble et du président de la République.

La crise de l'autorité que vit actuellement notre pays ne se résoudra pas avec du «en même temps».

Les prises de position doivent, là encore, être claires et sans nuance.

Si les policiers craignent de faire leur travail, ce pourquoi ils sont entrés dans la police, ce sera définitivement la fin du combat contre les voyous et l'anarchie se mettra en place.

Ce n'est pas ce que nos concitoyens attendent ; ce n'est pas ce que les policiers souhaitent.



Nous sommes à un tournant.

Les policiers ne se satisferont pas de demi-mesures.

En ce sens, SYNERGIE-OFFICIERS attend et demande instamment une évolution de nos règles législatives ou réglementaires pour assurer une meilleure protection des forces de sécurité intérieure dans l'exercice de leurs fonctions.



RÉFORME TERRITORIALE STOP AND GO

À l'aube de la nouvelle organisation territoriale, dont la mise en œuvre définitive reste actée au 1er janvier 2024, SYNERGIE-OFFICIERS tient à remettre en perspective la gestion du projet.

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, l'ensemble de la parité syndicale, et pour l'immense majorité des policiers, la notion même de réforme territoriale est longtemps restée un projet initié à la suite du Livre blanc de la sécurité et dont la philosophie était de gérer la Police nationale en filières. Toutes les organisations syndicales y étaient favorables et il n'était alors ni question de gestion départementalisée, ni de suppression des Directions centrales.

De 2021 à juin 2022, malgré nos demandes répétées auprès de la DGPN ou des Directions centrales, trop peu d'informations ont circulé en dehors du souhait réaffirmé de notre Ministre de tutelle de mettre en place effectivement une réforme dans les plus brefs délais.

L'arrivée de Monsieur Grégory-Hugues Frely à la direction de l'équipe projet en juin 2022, a initié le dialogue social par une présentation des contours d'une restructuration manifestement déjà très pensée.



Cette démarche, associée à une communication de l'équipe projet dans les services territoriaux, a enfin permis de comprendre qu'il était acté une déclinaison départementale comme territoire dimensionnant, avec un DDPN comme émanation du DGPN, et un travail par filière, avec un rattachement direct des directions cheffes de filières auprès du DGPN (SP, PJ, PAF et RT)

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, ce premier échange, sincère et constructif, a été décisif ; nous avons enfin un interlocuteur, voire des interlocuteurs pour chaque filière. Un focus particulier était d'ailleurs immédiatement réalisé sur la thématique judiciaire tant le détail du projet devait être précisé (cf. communication de juillet 2022). Cependant, de nombreuses réflexions étant encore en cours et beaucoup d'arbitrages restant à venir, la présentation qui était faite, au-delà des informations essentielles qu'elle apportait, suscitait également énormément d'interrogations, d'inquiétudes voire même de contestations dans les services.

La tension était palpable partout en France, que ce soit en police judiciaire, à la police aux frontières où la crainte de perdre les missions, les compétences et l'expertise, était prégnante, ou en sécurité publique, où le sentiment dominant était d'être pointé injustement du doigt quant aux dysfonctionnements évoqués pour justifier les évolutions.

SYNERGIE-OFFICIERS prenait clairement position en faveur d'une réforme mais sous les conditions d'un élargissement du caractère dimensionnant territorial pour les services spécialisés (PJ et PAF), et de l'édiction de réelles garanties, tant dans l'affectation à venir que dans la préservation des missions et des moyens pour toutes ses composantes.

Après des mois d'échanges réguliers avec l'équipe projet, le DGPN et les préfigureurs de Directions nationales, les contours de la réforme ont finalement pris forme. Depuis mars 2023 :

Un projet de doctrine a été présenté sur les grands principes, par filière, puis pour coordonner l'action de chacune des entités.



Le décret actant la création des Directions nationales au 1er juillet 2023 et leur fonctionnement a été validé et publié.

Les préfigureurs zonaux (DZPN) ont été nommés et œuvrent dans leur zone d'affectation afin de définir les futurs organigrammes.

Les préfigureurs départementaux (DDPN ou DIPN) nommés début juillet, prendront leur poste à compter de septembre pour que les





structures départementales soient finalisées fin décembre, et que l'ensemble des services puissent fonctionner dès début 2024 selon la nouvelle structure.

Le décret relatif à la gestion des services déconcentrés est en cours d'écriture, en attente des propositions des directeurs zonaux, et devrait être présenté rapidement en CSA RPN.

Une «clause coussinet» a été validée pour pallier les éventuelles pertes indemnitaires liées à la réforme (emploi fonctionnel compris), sur une durée de 3 ans prolongeable.

Pour autant, de nombreux chantiers restent à mener avec des points de vigilance particuliers et essentiels pour SYNERGIE-OFFICIERS : La finalisation des organigrammes des Directions nationales dont certains sont encore en cours d'élaboration.

L'accompagnement individualisé des officiers/agents des centrales qui ne seraient pas repositionnés dans les nouveaux organigrammes et pour lesquels des propositions individualisées doivent être faites.

Le positionnement des officiers dans les futures structurations, zonales, départementales ou centrales, sans lisibilité à cette heure, avec le maintien des futurs DDPN adjoints dont le poste de plein exercice est actuellement en réflexion à la DGPN pour les «petits» départements.

La nomenclature des postes des nouvelles structures centrales et territoriales, actuellement sans lisibilité de niveau, d'indemnitaire, ou d'emploi.

D'un point de vue pratique, la DRCPN (DRHFS depuis juillet) n'envisage pas de changer les arrêtés individuels des agents à la suite du changement des dénominations. Tous ceux qui auront seulement un changement de rattachement administratif lié au changement des noms et de la structuration, mais avec maintien à l'identique des missions, seront automatiquement basculés sur leur nouveau poste, sans aucune démarche positive.

Pour ceux dont les fonctions seraient modifiées ou fusionneraient (chefs de service par exemple), un accompagnement individualisé est prévu.

SYNERGIE-OFFICIERS restera particulièrement attentif, au fil de la mise en place de la réforme, à ce qu'aucun officier ne soit lésé.

SYNERGIE-OFFICIERS revendique, dans la continuité de sa politique syndicale historique, le maintien de postes à responsabilité pour les officiers, tels que : chefs de commissariat de Police nationale (CPN), chef des services filières (SSP/SPJ/SPAF/SRT – SDSP/SDPJ/SDPAF/SDRT...), mais également des postes de DDPN Adjoints de plein exercice.



Pour SYNERGIE-OFFICIERS, les changements en nomenclature doivent être déclinés dès 2023, au fur et à mesure de l'implantation des nouveaux services afin que les officiers aient une réelle lisibilité sur leur avenir et leur parcours de carrière. Attendre 2024 pour remettre à plat la nomenclature, comme l'envisage l'administration, paraît improbable et injuste pour tous ceux qui souhaitent accompagner la réforme, mais qui ont besoin de lisibilité.



Si les ouvertures de poste de manière exceptionnelle à la DRHFS, par catégorie de la fonction publique (A pour les officiers) s'expliquent par la volonté d'ouvrir les postes RH, de soutien et des finances à des profils variés et déjà spécialisés, SYNERGIE-OFFICIERS est inquiet sur la méthode et l'a fait savoir.

Le corps des officiers est structuré autour d'une nomenclature avec une réelle cartographie des postes. Le nier revient à remettre en cause le fonctionnement même de notre corps. SYNERGIE-OFFICIERS restera vigilant, tant les tentations sont grandes de substituer des officiers sur certains postes malgré leur nomenclature cartographiée, au mépris des règles de gestion actuelles.



N'ayant aucune lisibilité sur les renforts dont les bureaux de gestion, notamment le Bureau des officiers, vont bénéficier, SYNERGIE-OFFICIERS ne cesse d'exprimer son inquiétude sur le

sujet. Le BOP était déjà à saturation d'activité avant la réforme ; quel abondement d'effectifs permettra de pallier la disparition des services RH des ex-Directions centrales pour gérer les demandes et travaux des zones ? Quel rôle précis la DRHFS aura-t-elle sur les décisions de gestion ?

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, la doctrine doit être claire, le corps des officiers étant un corps à gestion nationale, la DRHFS doit avoir un pouvoir réel de contrôle de cohérence, et de décision en matière RH.



Pour résumer, comme SYNERGIE-OFFICIERS l'a toujours pressenti, les difficultés essentielles de la réforme s'affirment sur l'aspect RH, et des garanties sont absolument nécessaires à ce sujet.



INTÉRIALE

DÉCOUVREZ OMNIALE

L'offre
complète

SANTÉ et/ou
PRÉVOYANCE

+
Packs santé au choix



150€/AN

POUR VOS SEMELLES
ORTHOPÉDIQUES



120€/AN

EN MÉDECINE 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 Intériale ou sur notre site web.

www.interiale.fr

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

L'indemnité de responsabilité et de performance

*Instituée par le décret n° 2013-1144
du 11 décembre 2013, l'indemnité de
responsabilité et de performance (IRP) a
remplacé la prime de commandement.*

Celle-ci comprend une part fonctionnelle versée mensuellement, liée aux fonctions exercées, et une part performance, versée en une fois au mois de juin, en fonction des résultats et de la manière de servir.

L'IRP est une prime à géométrie variable, qui se décline en fonction du grade et du poste occupé.

La part fonctionnelle de l'IRP

Le montant de la part fonctionnelle de l'IRP est fonction du grade, exception faite des officiers occupant des postes de chefs de service (article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) qui bénéficient d'une IRP spécifique forfaitaire d'un montant de 1 188 €.

Le montant de la part fonctionnelle de l'IRP a été augmenté de 10 % le 1er juillet 2023 en application du protocole LOPMI de 2022. Cette revalorisation de l'IRP se poursuivra dans les années à venir avec une augmentation de 5 % en janvier 2025, janvier 2026 et juillet 2027.



GRADE ET EMPLOI	Montants au 1er juillet 2023 (en euros bruts)
Commandant divisionnaire	660 €
Commandant divisionnaire ou fonctionnaire de catégorie A prévu par les dispositions du 3° de l'article 5 du décret 2017-217 du 20 février 2017 détaché dans un emploi de commandant divisionnaire fonctionnel	660 €
Commandant	454 €
Commandant détaché dans un emploi de commandant divisionnaire fonctionnel	454 €
Capitaine	416 €
Officier stagiaire	157 €

Un coefficient multiplicateur s'applique à la part fonctionnelle de l'IRP en fonction des postes occupés :

- **Postes difficiles (IRP-D)**, coefficient de 1,3.
- **Postes en régime cyclique**, coefficient de 1,3.
- **Postes en régime de travail mixte-hebdomadaire** (CRS-Unité de service général), coefficient de 1,3.
- **Postes à l'Institut national de police scientifique**, coefficient de 1,2.

Si l'IRP attribuée aux chefs de service article 10 est exclusive de toute autre IRP spécifique, les IRP D et cycliques peuvent en revanche se cumuler.

Voici donc la part fonctionnelle de l'IRP qui sera perçue par un capitaine occupant un poste difficile et/ou en régime cyclique ou mixte.



Grade et emploi	Montant part fonctionnelle IRP	Montant IRP majoré (une majoration de 1,3)	Montant IRP majoré (deux majorations de 1,3)
Capitaine	416 €	540,80 €	665,60 €

L'IRP chef de service

Les officiers occupant des postes de chefs de service (article 10 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) bénéficient d'une **IRP spécifique d'un montant de 1 188 €**.

Celle-ci est **exclusive et forfaitaire**, et ne peut donc se cumuler avec les IRP D, le régime cyclique ou régime mixte.

La part performance de l'IRP

La part performance de l'IRP est versée annuellement en une fois au mois de juin en fonction des résultats et de la manière de servir. Son montant est compris **entre 20 et 40 %** du montant annuel de la part fonctionnelle.

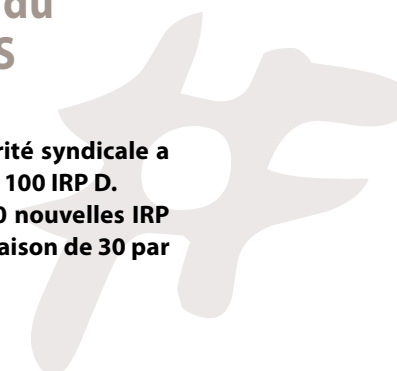
SYNERGIE-OFFICIERS a obtenu récemment qu'à l'instar des membres du corps de conception et de direction, les coefficients multiplicateurs liés aux postes occupés s'appliquent au calcul de la part performance de l'IRP.

Le cas de l'intérim

L'officier qui exerce l'intérim sur un poste doté de l'IRP chef de service ou de l'IRP D peut bénéficier, à partir du premier jour du troisième mois de cet intérim, du montant de cette IRP.

L'augmentation à venir du nombre IRP D et IRP CDS

Dans le cadre du Beauvau de la Sécurité, la parité syndicale a obtenu la création de 100 IRP chef de service, et 100 IRP D.
Dans le cadre du protocole LOPMI de 2022, 150 nouvelles IRP chef de service et 150 IRP D vont être créées, à raison de 30 par an, durant 5 ans.



REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES
DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT
EN POSTE A PARIS ET EN ILE DE FRANCE AU 1^{ER} JANVIER 2023

GRADE	ECHOLON	INDICE MAJORES	DUREE ECHOLON	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3%	TX ISSP	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMPLEMENT RTT
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972		58,2004	4 714,23	147,25	23,5%	1 107,84	194,00	413,00	56,67
	HEA2	925	1 an	58,2004	4 486,28	140,41	23,5%	1 054,28	194,00	413,00	56,67
	HEA1	890	1 an	58,2004	4 316,53	135,32	23,5%	1 014,38	194,00	413,00	56,67
	4e	830	2 ans	58,2004	4 025,53	126,59	24%	946,00	194,00	413,00	56,67
	3e	821	2 ans	58,2004	3 981,88	125,28	23,5%	935,74	194,00	413,00	56,67
	2e	756	2 ans	58,2004	3 666,63	115,82	23,5%	861,66	194,00	413,00	56,67
	1er	725	2 ans	58,2004	3 516,27	111,31	23,5%	826,32	194,00	413,00	56,67
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972		58,2004	4 714,23	141,43	23,5%	1 107,84		600,00	56,67
	HEA2	925	1 an	58,2004	4 486,28	134,59	23,5%	1 054,28		600,00	56,67
	HEA1	890	1 an	58,2004	4 316,53	129,50	23,5%	1 014,38		600,00	56,67
	4e	830	3 ans	58,2004	4 025,53	120,77	23,5%	946,00		600,00	56,67
	3e	821	3 ans	58,2004	3 981,88	119,46	23,5%	935,74		600,00	56,67
	2e	756	2,5 ans	58,2004	3 666,63	110,00	23,5%	861,66		600,00	56,67
	1er	725	2,5 ans	58,2004	3 516,27	105,49	23,5%	826,32		600,00	56,67
COMMANDANT DE POLICE	7e	821		58,2004	3 981,88	119,46	23,5%	935,74		413,00	56,67
	6e	806	2,5 ans	58,2004	3 909,13	117,27	23,5%	918,64		413,00	56,67
	5e	756	2,5 ans	58,2004	3 666,63	110,00	23,5%	861,66		413,00	56,67
	4e	716	2 ans	58,2004	3 472,62	104,18	23,5%	816,07		413,00	56,67
	3e	680	2 ans	58,2004	3 298,02	98,94	23,5%	775,04		413,00	56,67
	2e	645	2 ans	58,2004	3 128,27	93,85	23,5%	735,14		413,00	56,67
	1er	612	2 ans	58,2004	2 968,22	89,05	23,5%	697,53		413,00	56,67
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702		58,2004	3 404,72	102,14	27,5%	936,30		378,00	56,67
	10e	673	3 ans	58,2004	3 264,07	97,92	27,5%	897,62		378,00	56,67
	9e	638	3 ans	58,2004	3 094,32	92,83	27,5%	850,94		378,00	56,67
	8e	605	2,5 ans	58,2004	2 934,27	88,03	27,5%	806,92		378,00	56,67
	7e	575	2,5 ans	58,2004	2 788,77	83,66	27,5%	766,91		378,00	56,67
	6e	545	2 ans	58,2004	2 643,27	79,30	27,5%	726,90		378,00	56,67
	5e	513	2 ans	58,2004	2 488,07	74,64	27,5%	684,22		378,00	56,67
	4e	480	2 ans	58,2004	2 328,02	69,84	28,5%	663,48		378,00	56,67
	3e	450	2 ans	58,2004	2 182,52	65,48	28,5%	622,02		378,00	56,67
	2e	430	1,5 ans	58,2004	2 085,51	62,57	28,5%	594,37		378,00	56,67
	1er	410	1,5 ans	58,2004	1 988,51	59,66	28,5%	566,73		378,00	56,67
	stagiaire	353	1 an	58,2004	1 712,06	17,12	28,5%	487,94		143,00	56,67
	élève	353	6 mois	58,2004	1 712,06	17,12	13,0%	222,57			

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	56,29	-32,42	523,28	250,79	21,53	33,19	610,74	46,73	5 270,46
14,11	85,75	53,86	-32,42	497,98	238,67	21,53	31,76	584,46	44,86	5 046,68
14,11	85,75	52,06	-32,42	479,13	229,78	21,53	30,70	564,88	43,17	4 880,21
14,11	85,75	48,97	-32,42	446,83	214,35	21,53	28,88	531,33	40,26	4 595,02
14,11	85,75	48,50	-32,42	441,99	212,10	21,53	28,60	526,30	39,82	4 552,18
14,11	85,75	45,15	-32,42	407,00	195,49	21,53	26,63	489,95	36,67	4 243,11
14,11	85,75	43,56	-32,42	390,31	187,02	21,53	25,69	472,61	35,16	4 096,26
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	21,28		190,04	100,24		12,55	230,87	17,12	2 003,35
		16,40		190,04	67,34		9,67	177,90	1,68	1 521,52

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES
DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT
EN POSTE EN PROVINCE (IR = 0%) AU 1^{ER} JANVIER 2023

GRADE	ECHELON	INDICE MAJORES	DUREE ECHELON	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	TX ISSP	ISSP	NBI
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972		58,2004	4 714,23	23,5%	1 107,84	194,00
	HEA2	925	1 an	58,2004	4 486,28	23,5%	1 054,28	194,00
	HEA1	890	1 an	58,2004	4 316,53	23,5%	1 014,38	194,00
	4e	830	2 ans	58,2004	4 025,53	24%	946,00	194,00
	3e	821	2 ans	58,2004	3 981,88	23,5%	935,74	194,00
	2e	756	2 ans	58,2004	3 666,63	23,5%	861,66	194,00
	1er	725	2 ans	58,2004	3 516,27	23,5%	826,32	187,44
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972		58,2004	4 714,23	23,5%	1 107,84	
	HEA2	925	1 an	58,2004	4 486,28	23,5%	1 054,28	
	HEA1	890	1 an	58,2004	4 316,53	23,5%	1 014,38	
	4e	830	3 ans	58,2004	4 025,53	23,5%	946,00	
	3e	821	3 ans	58,2004	3 981,88	23,5%	935,74	
	2e	756	2,5 ans	58,2004	3 666,63	23,5%	861,66	
	1er	725	2,5 ans	58,2004	3 516,27	23,5%	826,32	
COMMANDANT DE POLICE	7e	821		58,2004	3 981,88	23,5%	935,74	
	6e	806	2,5 ans	58,2004	3 909,13	23,5%	918,64	
	5e	756	2,5 ans	58,2004	3 666,63	23,5%	861,66	
	4e	716	2 ans	58,2004	3 472,62	23,5%	816,07	
	3e	680	2 ans	58,2004	3 298,02	23,5%	775,04	
	2e	645	2 ans	58,2004	3 128,27	23,5%	735,14	
	1er	612	2 ans	58,2004	2 968,22	23,5%	697,53	
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702		58,2004	3 404,72	27,5%	936,30	
	10e	673	3 ans	58,2004	3 264,07	27,5%	897,62	
	9e	638	3 ans	58,2004	3 094,32	27,5%	850,94	
	8e	605	2,5 ans	58,2004	2 934,27	27,5%	806,92	
	7e	575	2,5 ans	58,2004	2 788,77	27,5%	766,91	
	6e	545	2 ans	58,2004	2 643,27	27,5%	726,90	
	5e	513	2 ans	58,2004	2 488,07	27,5%	684,22	
	4e	480	2 ans	58,2004	2 328,02	28,5%	663,48	
	3e	450	2 ans	58,2004	2 182,52	28,5%	622,02	
	2e	430	1,5 ans	58,2004	2 085,51	28,5%	594,37	
1er	410	1,5 ans	58,2004	1 988,51	28,5%	566,73		

IRP-OF BASE	COMP RTT	COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
413,00	56,67	54,21	-32,42	523,28	250,79	21,53	31,97	588,22	34,27	5 057,48
413,00	56,67	51,84	-32,42	497,98	238,67	21,53	30,57	562,56	34,15	4 838,18
413,00	56,67	50,08	-32,42	479,13	229,78	21,53	29,54	543,45	34,07	4 674,75
413,00	56,67	47,06	-32,42	446,83	214,35	21,53	27,75	510,69	33,92	4 394,77
413,00	56,67	46,61	-32,42	441,99	212,10	21,53	27,49	505,78	33,89	4 352,71
413,00	56,67	43,34	-32,42	407,00	195,49	21,53	25,56	470,29	33,73	4 049,28
413,00	56,67	41,73	-32,42	390,31	187,02	20,81	24,61	452,76	33,32	3 900,19
600,00	56,67	54,15	-32,42	523,28	250,79		31,93	587,58	33,92	5 072,98
600,00	56,67	51,79	-32,42	497,98	238,67		30,54	561,92	33,80	4 853,68
600,00	56,67	50,03	-32,42	479,13	229,78		29,50	542,81	33,71	4 690,25
600,00	56,67	47,01	-32,42	446,83	214,35		27,72	510,05	33,56	4 410,27
600,00	56,67	46,55	-32,42	441,99	212,10		27,45	505,14	33,54	4 368,21
600,00	56,67	43,28	-32,42	407,00	195,49		25,52	469,65	33,38	4 064,78
600,00	56,67	41,72	-32,42	390,31	187,02		24,60	452,72	33,30	3 920,62
413,00	56,67	44,98	-32,42	441,99	212,10		26,53	488,09	24,11	4 207,03
413,00	56,67	44,23	-32,42	433,91	207,92		26,08	479,90	24,07	4 137,36
413,00	56,67	41,71	-32,42	407,00	195,49		24,60	452,60	23,95	3 903,61
413,00	56,67	39,70	-32,42	385,46	184,77		23,41	430,77	23,85	3 717,39
413,00	56,67	37,89	-32,42	366,08	175,77		22,34	411,11	23,76	3 549,14
413,00	56,67	36,13	-32,42	347,24	166,87		21,30	392,00	23,67	3 385,71
413,00	56,67	34,47	-32,42	329,47	158,19		20,33	373,99	23,59	3 231,91
378,00	56,67	39,84	-32,42	377,92	199,40		23,50	432,35	22,10	3 727,85
378,00	56,67	38,34	-32,42	362,31	191,14		22,61	416,00	22,03	3 588,19
378,00	56,67	36,52	-32,42	343,47	180,96		21,54	396,27	21,94	3 419,85
378,00	56,67	34,81	-32,42	325,70	171,63		20,53	377,67	21,85	3 260,86
378,00	56,67	33,25	-32,42	309,55	163,27		19,61	360,76	21,77	3 116,21
378,00	56,67	31,69	-32,42	293,40	154,91		18,69	343,85	21,70	2 971,56
378,00	56,67	30,03	-32,42	276,18	145,69		17,71	325,82	21,61	2 817,56
378,00	56,67	28,51	-32,42	258,41	136,36		16,81	309,34	21,54	2 679,80
378,00	56,67	26,94	-32,42	242,26	128,00		15,89	292,30	21,46	2 533,82
378,00	56,67	25,89	-32,42	231,49	122,00		15,27	280,93	20,86	2 437,48
378,00	56,67	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