

## SYNERGIE-OFFICIERS VOUS LIVRE SES PROPOSITIONS !

Le 09 novembre 2023

Chaque mesure catégorielle ou indemnitaire négociée, depuis l'obtention du statut de cadre de la Police Nationale, a été méticuleusement pensée pour permettre aux officiers de se construire un véritable parcours de carrière. **L'évolution démographique du corps de commandement est une préoccupation majeure pour SYNERGIE-OFFICIERS depuis de nombreuses années.**

**A ce jour, en dépit des demandes réitérées de SYNERGIE-OFFICIERS, la clause de revoyure prévue dans le protocole de 2016 n'ayant jamais été mise en œuvre par l'administration, la situation démographique du corps est catastrophique.**

**Le constat est aujourd'hui sans appel et nécessite des mesures urgentes.** Les Officiers sont confrontés à des règles de gestion et statutaires qui ne coïncident plus avec leurs aspirations et ne permettent pas un bon fonctionnement des services. La physionomie du corps de commandement est totalement déséquilibrée avec beaucoup de capitaines, et trop peu de commandants, de commandants divisionnaires et plus globalement d'officiers « seniors ». Les perspectives pour les capitaines et les commandants sont extrêmement limitées en termes d'avancement et de parcours de carrière, notamment par le jeu des niveaux de postes, créant une énorme frustration et un moral en berne pour nombre d'officiers.

Face à ce constat déjà dénoncé, et pour lequel la fusion du corps de commandement et du corps de conception revendiquée depuis toujours par SYNERGIE-OFFICIERS serait une réelle solution, SYNERGIE-OFFICIERS détaille de nouveau son projet ambitieux et novateur pour l'ensemble des officiers et ce, autour de trois thématiques principales :

NOMENCLATURE OFFICIERS	
CONSTAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nomenclature devenue inadaptée</li> <li>- Trop de lignes en nomenclature par rapport au nombre d'officiers en poste</li> <li>- Règles de gestion trop rigides ne permettant pas de fidéliser l'officier ou ne facilitant pas sa mobilité</li> </ul>
NOTRE PROPOSITION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Refonte totale de la nomenclature :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau A pour les officiers de 0 à 9 ans – capitaines</li> <li>• Niveau B pour les officiers à partir de 6 ans – capitaines ou commandants</li> <li>• Niveau C pour les officiers à partir de 12 ans – commandants ou commandants divisionnaires (parcours GRAF)</li> <li>• Niveau D pour les commandants fonctionnels</li> </ul> </li> <li>- <b>Assouplissement au cas par cas des règles de gestion pour pouvoir des postes lorsqu'il n'y a pas de candidature statutaire :</b> principe d'individualisation de la gestion dans l'intérêt des services.</li> <li>- <b>Poursuite du principe de transfert des postes du CCD vers le CC puis du CC vers le CEA en identifiant ceux qui peuvent ou doivent être dévolus aux officiers.</b></li> </ul>

## AVANCEMENT SEMI-AUTOMATIQUE AU GRADE DE COMMANDANT

<b>CONSTAT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Corps de commandement en grand déficit de commandants.</li><li>- Passage de grade beaucoup trop lent (plus de 18 ans en moyenne pour passer commandant).</li><li>- Aucune visibilité pour les capitaines et la suite de leur carrière.</li><li>- Pyramidage du corps à 40-40-20 impossible en l'état, avec le retour de la physionomie de la « bouteille de Perrier ».</li><li>- Le grade de commandant n'est plus le 3<sup>ème</sup> mais le 2<sup>ème</sup> grade.</li></ul>
<b>NOTRE PROPOSITION</b>	<p><b>Mise en place d'un dispositif similaire à celui de 2004 lors de la création de l'avancement semi-automatique des capitaines :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Avancement semi-automatique au grade de commandant entre 09 et 12 ans par quart de promotion pour permettre tous les ans à 25 % des quatre dernières promotions promouvables de passer au grade supérieur dans un temps raisonnable et utile pour se construire un parcours de carrière.</li><li>• Adoption de mesures transitoires afin de permettre aux capitaines plus anciens d'accéder au grade de commandant dans un délai maximal de trois ans.</li></ul> <p><b>Les bénéfices :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Permettre à tous, externes et internes d'envisager un vrai parcours de carrière au sein du corps.</li><li>• Prôner la méritocratie, favoriser les mobilités en respect des obligations statutaires, sans préjudice pour la carrière et remettre le dossier de chaque candidat au cœur des débats.</li></ul>

## BANALISATION DU HEA (ÉCHELON SPÉCIAL)

<b>CONSTAT</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Delta indiciaire trop faible entre le 7<sup>ème</sup> échelon de commandant et le 4<sup>ème</sup> échelon de commandant divisionnaire ou fonctionnel (seulement 8 points d'écart) qui entrave l'intérêt d'une prise de responsabilité sur des postes à plus fortes contraintes.</li><li>- Décrochage prévisible, inévitable en l'état, entre la rémunération du CC et du CCD avec la mise en œuvre très prochaine de la grille de rémunérations des hauts fonctionnaires à ce corps.</li><li>- Rémunération des gradés qui a été légitimement exhaussée lors du dernier protocole mais qui ne permet plus l'attractivité nécessaire à l'accès au corps de commandement.</li></ul>
<b>NOTRE PROPOSITION</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Banaliser l'échelon spécial actuel en 5<sup>ème</sup> échelon (HEA) et permettre une véritable plus-value à la prise de responsabilité et la reconnaissance de notre statut de cadre et de nos positionnements hiérarchiques dans les services.</b></li><li>- <b>Maintenir un échelon spécial et l'exhausser à HEB BIS.</b></li></ul>



**Pour SYNERGIE-OFFICIERS, il est impératif de retrouver et de maintenir un pyramidage du corps à 40 (capitaines) - 40 (commandants) - 20 (sommitaux) afin de préserver la structure hiérarchique et opérationnelle des services.**

## **IL Y A URGENCE À AGIR.**

**SYNERGIE-OFFICIERS n'oublie pas que d'autres sujets sont tout autant prégnants :** indices du bas de grilles des capitaines (y compris pour les élèves et stagiaires), reprise d'ancienneté des officiers issus du recrutement interne envisagée dans le protocole de 2022, remise à plat de l'accès au grade de commandant divisionnaire (viviers incompréhensibles, parcours illisibles, plafond de verre actuel pour parvenir à ce grade avec des règles statutaires trop strictes...), revalorisation de l'IRP et de la prime de fidélisation, sanctuarisation du respect des calendriers lors des mobilités pour préserver vie professionnelle et vie privée...

**SYNERGIE-OFFICIERS prendra part aux prochaines discussions relatives aux travaux sur la démographie du corps et veillera aux intérêts de tous pour que des solutions pertinentes et surtout adaptées tant aux responsabilités qu'au statut des officiers soient rapidement trouvées.**

**POUR SYNERGIE-OFFICIERS DES MODIFICATIONS A MINIMA NE SUFFIRONT PAS,  
UN PROTOCOLE DÉDIÉ DOIT ÊTRE ENVISAGÉ.**

**Le Bureau National**

