



# DÉMOGRAPHIE DU CORPS DE COMMANDEMENT : DES ORIENTATIONS POSITIVES À AMÉLIORER !

Le 19 décembre 2023

Après plusieurs échanges avec chaque organisation représentative du corps de commandement, la DRHFS nous a adressé sa feuille de route pour la période 2023-2027.



**MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR  
ET DES OUTRE-MER**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**POLICE  
NATIONALE**

*Direction des ressources humaines, des finances et des soutiens  
Sous-direction de l'encadrement supérieur, des commissaires et des officiers*

*Paris, le 28 novembre 2023*

**Feuille de route 2023-2027 pour le corps de commandement**

Le constat partagé par l'ensemble des acteurs est le suivant:

- déflation continue du corps de commandement depuis 2010 dans le cadre d'une démarche volontariste et partagée mais difficulté désormais à stabiliser l'effectif en dépit des recrutements plus importants (depuis 2020),
- vieillesse du corps,
- perspective de fort renouvellement du corps d'ici 2035,
- déficit d'attractivité de nombreux postes,
- durée d'occupation des postes trop longue dans de nombreux cas,
- 250 policiers positionnés hors de l'institution (MAD, disponibilité, détachement).
- 250 officiers sur des postes R ou T.

L'impact négatif sur le fonctionnement de la Police nationale se fait d'ores et déjà ressentir et ne pourra que s'amplifier sans mesures correctrices. De nature diverses (statutaires, de gestion, judiciaires et indemnitaires) celles-ci sont indispensables. Certaines pourront être prises rapidement, d'autres seront à décliner dans le temps.

Les propositions formulées guidées par l'intérêt du bon fonctionnement de la police, doivent prendre en compte l'objectif fixé par le protocole du 11 avril 2016 pour la valorisation des carrières, des compétences et des métiers dans la police nationale, d'une composition du corps à hauteur de 40 % de capitaine, 40 % de commandant et 20 % de commandant divisionnaire avec la mise en place, pendant la période LOPMI, d'un filet de sécurité à 30 % pour les commandants comme posé par le protocole du 02 mars 2022.

Trois principes structurent cette feuille de route :

- assurer un positionnement pertinent des officiers au sein de la police nationale ;
- renforcer l'attractivité du corps de commandement ;
- garantir un nombre suffisant d'officiers seniors.

**1. Assurer un positionnement pertinent des officiers au sein de la police nationale: affecter les officiers d'un grade adapté sur les postes prioritaires pour la police nationale**

- **Révision de la nomenclature:**

- baisse de la volumétrie globale des lignes de nomenclature,
- révision des catégories dans le cadre de la construction de véritables parcours de carrière,
- réduction du volume des postes T et R,
- maîtrise du nombre de postes hors périmètre de la police nationale.

– **Mobilité accrue** dans le cadre des parcours de carrière avec un accompagnement renforcé notamment pour les conjoints policiers.

Place Beauvau  
75800 PARIS Cedex 08  
Standard : 01 49 27 49 27 – 01 40 07 60 60  
Adresse internet : [www.police-nationale.interieur.gouv.fr](http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr)

1/2

– Optimiser la procédure d'avancement accélérée pour les officiers aux compétences avérées sur des postes difficiles ou peu attractifs

– Rendre plus efficient le dispositif d'indemnité temporaire de mobilité (ITM).

#### 2. Accompagner les officiers en début de carrière.

- Revaloriser le montant de l'IRP des officiers stagiaires.

- Revaloriser le pied de la grille indiciaire pour les élèves et stagiaires

- Etudier la mise en place d'un dispositif de reprise d'ancienneté pour les anciens CEA.

- Mettre en place un dispositif adapté de mentorat et de parcours de carrière pour les « lieutenants » (officiers d'une ancienneté inférieure à 4 ans).

- Révision de la durée de l'échelonnement indiciaire du grade de capitaine conformément au protocole du 2 mars 2023.

#### 3. Revaloriser le volet indemnitaire pour éviter un décrochage avec d'autres corps :

- Etudier l'augmentation de la prime de fidélisation secteur difficile à l'instar de celle mise en œuvre pour le CEA.

- Réaliser une étude comparative entre le corps des attachés et celui des officiers en distinguant l'affectation en administration centrale et l'affectation en services déconcentrés.

#### 4. Maintenir un nombre suffisant d'officiers seniors.

- A court terme limiter les départs d'officiers expérimentés en augmentant le nombre d'ES de GRAF et des emplois fonctionnels.

- Réflexion sur la banalisation de cet ES.

- Afin de respecter le taux plancher de 30 % de commandant, abaisser la règle statutaire d'avancement couplée à un taux pro/pro adapté. En gestion, définir des règles permettant à la fois de récompenser la valeur professionnelle des officiers anciens et celle d'ancien CEA, plus jeunes dans le corps.

- Limiter l'impact sur le fonctionnement des services de la prise de jours épargnés sur le CET lors du départ à la retraite d'officiers chefs de service.

2/2



**Si SYNERGIE-OFFICIERS constate que nombre de ces propositions traduisent des revendications légitimes portées depuis des années, le sentiment est plus mesuré quant à leur impact sur le « choc démographique » annoncé.**

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, **il est effectivement impératif de revaloriser le début de carrière des officiers, de permettre un passage plus rapide au grade de commandant et de revaloriser le volet indemnitaire du corps.**

**Mais, pour SYNERGIE-OFFICIERS, il est tout autant nécessaire d'envisager l'avenir du corps dans sa globalité et de maintenir une articulation du corps avec le respect de 40-40-20 : 40% de 1er grade – capitaine, 40% de 2ème grade – commandant et 20% de sommitaux (GRAF et EF). Il en va des perspectives de carrières pour tous, externes et internes, et du bon fonctionnement de notre administration avec des officiers positionnés selon leur grade et leur expérience dans les services.**

**SYNERGIE-OFFICIERS maintient que seule la mise en place d'un avancement semi-automatique au grade de commandant combiné à l'abaissement du seuil de promouvabilité (à 9 ans de titularisation) pourra permettre une augmentation conséquente et indispensable du nombre de commandants.**

Cela permettrait :

→ un accès garanti au grade, notamment pour inciter les gradés à rejoindre notre corps (pour rappel, l'administration doit garantir a minima un accès au 2ème grade du corps ; ce n'est pas le cas actuellement).

→ une gestion anticipée des besoins en recrutement pour maintenir ce 40-40-20.

**Pour SYNERGIE-OFFICIERS, au delà d'une refonte de l'accès au grade de commandant divisionnaire, la banalisation du HEA en 5ème échelon pour les sommitaux n'est également pas négociable.**

A la suite de la création du 7ème échelon pour les commandants, la grille indiciaire de nos sommitaux souffre d'un manque d'attractivité prégnant (8 points d'indice entre le 4ème échelon des EF et Divisionnaires et le 7ème échelon de Commandant).

Au-delà du besoin de fidéliser certains « SENIORS » argumenté par la DRHFS, la prise de responsabilité et la mobilité sur nos fonctions les plus importantes doivent correspondre à une réelle plus-value en terme indiciaire.

**SYNERGIE-OFFICIERS PREND DONC ACTE DE CETTE FEUILLE DE ROUTE ET ATTEND MAINTENANT DE RÉELLES NÉGOCIATIONS POUR ENVISAGER LA DÉCLINAISON DES MESURES AVEC UN VRAI CALENDRIER D'ÉCHANGES ET UN ÉCHÉANCIER.**

**EN ATTENDANT UN GRAND CORPS UNIQUE DE CADRES,  
SYNERGIE-OFFICIERS LE RÉPÈTE, IL Y A URGENCE À AGIR, ET PAS A MINIMA !**

**Le Bureau National**

