

# LE TRAIT-D'UNION

SYNERGIE-OFFICIERS



## L'Officier à la DCCRS

**DÉMOGRAPHIE DU CORPS :**  
les propositions de  
Synergie-Officiers



**SYNERGIE  
OFFICIERS**

Revue trimestrielle  
Nov. 2023 • n°241 • 3,00 €

## SOMMAIRE

SYNERGIE  
OFFICIERS

## le trait d'union n°241

N° 241 - 3<sup>ème</sup> Trimestre 2023Revue trimestrielle d'information  
du Syndicat Synergie-OfficiersAffilié à la CGC par le  
canal exclusif de la Fédération  
des Services Publics CFE-CGCPublication inscrite  
à la commission paritaire de presse  
sous le n° CPPAP : 1020 S 05864  
Valable jusqu'au 31 octobre 2025Synergie-Officiers  
3, Bd du Palais - 5<sup>ème</sup> étage 75004 PARIS  
Tél. : 01 40 13 02 85  
bureau.national@synergie-officiers.comAbonnement  
Un an, 4 numéros : 10 €  
Contacter le Secrétariat au 01 40 13 02 85Directeur de la publication  
Gaëlle JAMESRédacteur en chef  
Isabelle TROUSLARDRédaction  
Benjamin ISELI, 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

- L'OFFICIER À LA DCCRS

## 24 GESTION

- DÉMOGRAPHIE DU CORPS : LES  
PROPOSITIONS DE SYNERGIE-OFFICIERS

## 27 LU POUR VOUS

## 30 LE MOT DU TRESORIER

## 32 GRILLE DE TRAITEMENTS IDF

## 34 GRILLE DE TRAITEMENTS PROVINCE

Chers collègues,

Lors des jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, l'ensemble de la police nationale va être fortement mobilisé.

Fort de votre expérience acquise notamment au cours de périodes particulièrement complexes et denses tels que les attentats, les manifestations de "gilets jaunes", les émeutes..., et en tant que serviteur de l'État, dernier rempart de la République, vous allez être à nouveau fortement employés pour un événement sportif d'ampleur mondiale. La réputation de la France va en dépendre.

Au-delà des missions régaliennes "classiques" qui perdureront, avec un risque terroriste ou extrémiste significatif, les membres des forces de l'ordre sont pleinement conscients de l'importance à répondre présents en 2024.

Les policiers s'y préparent, mais attendent des réponses à de trop nombreuses questions : la planification logistique et l'accompagnement social (hébergements, restauration, garde d'enfants), le droit aux congés au cours de l'année, les cycles de travail... L'investissement et le professionnalisme des policiers engagés seront directement proportionnels aux moyens qui leur seront alloués. Les revendications sont également importantes, et actuellement sans réponse, concernant les indemnités qui seront accordées. Les agents, dans leur globalité, attendent entre autres, des mesures indemnitaires exceptionnelles en compensation des efforts qui vont encore une fois leur être demandés (une prime JO, le déplaçonnement de leur CET, une indemnité d'absence missionnelle élargie, etc.).

Le ministre de l'Intérieur a écrit sa volonté d'avancer sur le sujet ; nous attendons des mesures concrètes.

Pour le corps de commandement, toutes ces inquiétudes liées à cet enjeu mondial se rajoutent à celles, très actuelles, liées à la démographie et par conséquent, aux perspectives de carrière des officiers.



GAËLLE JAMES

Il est loin le temps des 18 000 officiers en activité. Désormais, le corps est stabilisé aux alentours de 7 500 actifs.

Même si sous l'impulsion constante de SYNERGIE-OFFICIERS, le corps de commandement a considérablement évolué, si les divers protocoles ont permis aux officiers de progresser en responsabilités et en rémunération, l'avenir demeure difficile et les chantiers sont importants.

Les défis qui nous attendent sont nombreux et SYNERGIE-OFFICIERS continuera son combat pour exhausser un corps dont l'évolution démographique reste une préoccupation majeure.

Rapidement, des mesures doivent être prises pour assurer des perspectives de carrière pérennes à toutes et tous.

La nomenclature doit être totalement refondue, les règles de gestion doivent être assouplies, le transfert des postes du CCD vers le CC, puis du CC vers le CEA, doit se poursuivre, un avancement semi-automatique au grade de commandant doit être mis en place à l'instar du dispositif créé en 2004 pour le passage à capitaine, l'actuel échelon spécial doit être banalisé en 5e échelon (HEA) et l'échelon spécial doit être exhaussé à HEB BIS, etc.

Et il ne s'agit là que d'une partie des sujets auxquels l'administration va devoir répondre alors que l'année 2024 s'annonce, une fois de plus, particulièrement intense pour les officiers et la police nationale en général.

Soyez assurés que SYNERGIE OFFICIERS sera plus que jamais présent à vos côtés pour relever tous ces défis.

Notre soutien demeure indéfectible dans ces moments cruciaux.

**Gaëlle James**  
Secrétaire Générale

# L'officier à la DCCRS

Créées le 8 décembre 1944 par le général de Gaulle, les compagnies républicaines de sécurité fêteront leur 79e anniversaire en fin d'année.

Forces mobiles constituant la réserve générale de la police nationale, spécialistes du maintien de l'ordre, elles assurent également des missions de sécurisation, de police aux frontières et de lutte contre le terrorisme. Certaines CRS, dites de nouvelle génération, sont spécialisées dans la lutte contre les violences urbaines, d'autres dans des missions de police de la route, de secours en montagne ou sur le littoral, et d'autres encore, en protection des hautes personnalités.

Connue traditionnellement pour être une direction d'officiers, la Direction Centrale des Compagnies Républicaines de Sécurité (DCCRS) offre, de fait, à l'ensemble des officiers y servant, un positionnement hiérarchique sans équivalent dans la police nationale. Choisir une affectation au sein des compagnies républicaines de sécurité, c'est choisir d'exercer des fonctions responsabilisantes de commandement tant opérationnel qu'administratif, dans une direction développant au quotidien une culture propre et un fort sentiment d'appartenance.

La Direction centrale des CRS assure la formation initiale et continue de ses officiers tout au long de leur parcours professionnel qu'ils choisissent d'exercer en compagnie de maintien de l'ordre, en compagnie autoroutière, en compagnie spécialisée, en compagnie de montagne ou en état-major.

Au sommet de la structure hiérarchique d'une unité, le poste de commandant de compagnie est un poste de chef de service assurant et assumant le commandement autonome de l'ensemble des personnels actifs, administratifs et techniques d'une unité CRS dont l'effectif peut être supérieur à 200. Cette fonction représente pour beaucoup d'officier CRS, l'aboutissement d'une carrière au sein de nos formations ou du moins un "marqueur" avant une affectation en état-major.

Intégrées au cœur du schéma national du maintien de l'ordre, forces de 2e niveau dans le schéma national d'intervention, les compagnies républicaines de sécurité exercent leurs missions au cœur de l'actualité au service d'un État garant de la sécurité et de la paix publique.

Choisir une carrière au sein de nos formations, c'est choisir une vie difficile tant l'exigence de disponibilité est forte ; mais pour un officier, c'est choisir une direction qui donne tout son sens à l'exercice du commandement.

Bénéficiant d'une forte représentativité en CRS, SYNERGIE-OFFICIERS a mis en place une équipe de délégués CRS affectés dans chacune des 7 directions zonales des compagnies républicaines de sécurité qui, en lien avec le bureau national, pourront utilement vous accompagner et vous conseiller tout au long de votre carrière au sein de notre direction.

**Hervé Walter**

Délégué National CRS SYNERGIE-OFFICIERS

# COMMANDANT NICOLAS BURGOT

## Commandant de compagnie CRS 41 Tours

**Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner un aperçu de ta carrière et de ton parcours dans la police nationale ?**

**Nicolas Burgot :** J'ai intégré la 10e promotion de l'ENSOP, la dernière où nous passions encore l'examen du bloc OPJ et où nous sortions stagiaire pour une durée de six mois. Issu du concours externe, j'étais très ouvert sur les divers métiers offerts en police et n'avait pas *d'a priori* pour une direction ou une autre. Deux choses ont finalement été déterminantes dans mon orientation. D'une part : mon stage de voie publique au CSP de Tours où le commissaire SVP nous a mis en responsabilité, mon camarade de promo et moi, durant les mouvements de protestation contre le CPE. Cette séquence m'a donné le goût de l'ordre public et m'a fait toucher du doigt la technicité de cette matière, et la nécessité d'y être formé



(un des postulats du SNMO 15 ans plus tard, pour les services généralistes...). D'autre part : le stage MO à Oissel, en fin de scolarité, où j'ai vraiment découvert les CRS, puisqu'une équipe pédagogique menée par le commandant de la CRS 50 de Saint-Étienne d'alors, Christian Serra (et ancien délégué SYNERGIE-OFFICIERS) nous y a formé. La rigueur, la discipline, l'engagement physique et l'esprit paramilitaire m'ont alors beaucoup plu.

**Le Trait d'Union : Quel est ton parcours de carrière en CRS ?**

N. B. : Mon rang de sortie m'a permis de choisir la CRS 37 de Strasbourg, une très belle unité dans laquelle j'ai servi durant sept ans et où j'ai également appris mon métier, notamment auprès des "vieux sous-officiers" (les gradés chefs de section à l'ancienne), pour lesquels, assurer le commandement des personnels placés sous leur autorité n'était pas une vue de l'esprit.

Je suis ensuite parti durant deux ans, pour mon avancement de capitaine, à la CRS 39 de Nancy, puis suis revenu à Strasbourg, mais en unité autoroutière CRS où j'ai commandé durant deux ans et demi le détachement alsacien de la CRS autoroutière Lorraine-Alsace.

J'ai eu ensuite une opportunité d'intégrer la Direction centrale à Paris, en avril 2018, en qualité

## AGENTS DU SERVICE PUBLIC

# DÉCOUVREZ NOS ASSURANCES ADAPTÉES À VOS BESOINS.

REJOIGNEZ NOS PLUS DE  
3,5 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



ASSURÉMENT HUMAIN

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 - APE 6512Z. Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret.

d'adjoint au chef du bureau de la formation. J'ai en réalité assez rapidement assuré les fonctions de chef par intérim, et ce durant un an, en raison du décès prématuré du regretté Patrick Henri, une figure importante de la maison CRS, qui avait été en première ligne à Villiers-le-Bel.

À l'issue de ce temps d'état-major particulièrement intense d'une durée de trois ans et demi et au cours duquel j'ai été promu commandant, la directrice centrale des CRS, Mme Pascale Dubois, m'a confié le commandement de la CRS 41 de Saint-Cyr-sur-Loire, en septembre 2021. Le poste avait été laissé vacant par mon prédécesseur parti monté la nouvelle CRS 8.

### **Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire sur le rôle d'un commandant de compagnie en CRS ?**

N. B. : Le commandant d'une unité de service général CRS a en charge tant la bonne marche administrative de la compagnie, que son efficacité opérationnelle. Le spectre est complet, puisqu'il comprend la logistique, la RH (pour des personnels tenues CEA et officiers, comme pour des PATS), le budget, les équipements, la formation et, évidemment, l'opérationnel.

C'est l'administratif qui occupe le plus clair de mon temps, mais il ne faut jamais perdre de vue l'opérationnel, ce sur quoi nous sommes attendus, tant par les effectifs que par les autorités.

Il faut donc veiller, malgré la charge administrative, à ne jamais se couper du terrain et à participer aux entraînements. Mon obligation première, demeure de garantir toute l'année la disponibilité des 3/5e de mon effectif, soit un quota de congés ne pouvant être supérieur à 21 %.

### **Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?**

N. B. : Le regretté Patrick Henri disait que le poste de commandant d'unité est un "poste marqueur" en CRS. On le dit souvent, mais ce sont de véritables postes de chef de service, où vous disposez de tous les leviers. C'est donc extrêmement stimulant, mais aussi très chronophage. En

opérationnel, l'emploi de la force en unité est parfois réellement grisant, nonobstant les risques physiques et juridiques de plus en plus prégnants. Enfin, la camaraderie n'est pas un vain mot en CRS où il existe, je pense, plus qu'ailleurs en police nationale, une identité de corps consolidée par nos traditions.

### **Le Trait d'Union : Quelles en sont les contraintes principales ?**

N. B. : Si la vie opérationnelle de l'unité est mise entre parenthèses durant les périodes de neutralisation de la compagnie, la vie administrative, elle, ne s'interrompt pas. La disponibilité est donc très forte pour le commandant d'unité, mais correspond bien à un poste de chef de service. Il est alors bien plus simple si on réside à proximité directe de la compagnie (concession de logement pour nécessité absolue de service).

Par ailleurs, et comme tout agent, quel que soit notre grade, nous vivons au rythme des déplacements de l'unité, ou une vie atypique (collectivités, séparations familiales temporaires, difficultés à entretenir le tissu social...), que seuls ceux qui ont "porté la cantine" peuvent comprendre.

L'accompagnement social en CRS a toujours existé, et la hiérarchie d'une unité demeure attentive au facteur humain. Le soutien familial est primordial dans l'exercice du métier.



**Le Trait d'Union : La formation en CRS pour les nouveaux arrivants, comme la formation continue, est une composante essentielle de cette direction. Peux-tu nous en parler ?**

N. B. : En maintien de l'ordre, il est impossible de demeurer professionnel et performant si un entraînement régulier n'est pas réalisé (formation continue). Même un simple bon offensif en unité constituée ne sera pas pleinement efficace si les agents ne l'ont pas travaillé en amont. Idem pour la maîtrise du cadre juridique d'intervention.

La DCCRS demeure totalement autonome pour sa formation métier. Elle s'appuie sur ses propres centres de formation, mais aussi sur un réseau d'instructeurs d'ordre public au sein des compagnies, permettant à une unité d'organiser ses propres séances de formation collective (trois semaines d'instruction par an).

La DCCRS maintient par ailleurs, coûte que coûte, l'un de ses atouts en matière de formation, les R.O.C (Recentrage Opérationnel de Compagnie). Ce dispositif, créé par le préfet Klayman (directeur des CRS de 2012 à 2020), voit deux unités travailler durant cinq jours afin de retravailler tout le spectre missionnel, sous la houlette de formateurs extérieurs. Lorsqu'une unité sort d'un R.O.C après y avoir travaillé sérieusement, elle est regonflée à bloc, et est parée à répondre à l'adversité ! Sur le papier, une unité effectue un R.O.C annuel ; mais dans les faits, la pression sur l'emploi est telle qu'il s'agit en réalité d'une session biennale.

La formation est par ailleurs la porte d'entrée d'un jeune officier lors de son affectation en compagnie, puisqu'il a la charge de l'organisation et du suivi de la formation au sein de l'unité. Certains de nos jeunes camarades ne réalisent pas toujours que le parcours d'un officier en CRS correspond à une lente maturation, permettant une bonne compréhension de l'ensemble du spectre qu'il aura, à terme, à gérer en qualité de commandant de compagnie.

Il est d'ailleurs important de souligner que la DCCRS dispose d'un centre basé à Toulouse et dédié à la formation aux différentes réglementations de fonctionnement des services.



**Le Trait d'Union : Que souhaiterais-tu ajouter ?**

N. B. : Les CRS comptent aujourd'hui près de 14 000 agents, tous postes confondus, pour un peu plus de 300 officiers. Il s'agit donc toujours d'une "direction d'officier", même si cela est moins vrai qu'à une époque, désormais lointaine, où les commissaires étaient majoritairement d'anciens commandants de compagnie. Réserve générale de la police nationale, les CRS sont des forces mobiles spécialisées dans le maintien de l'ordre mais sont en réalité un peu "les couteaux suisses" de la police nationale, projetables sur tout le territoire pour répondre à une problématique de sécurité donnée.

Ainsi que j'ai pu le développer durant cet entretien, nous avons un fonctionnement atypique au sein de l'institution, lié à notre histoire, puisque nous avons été créés à la Libération par des amiraux de la marine nationale, qui ont calqué le fonctionnement d'une compagnie sur celui d'un bateau militaire. Ce fonctionnement, pas toujours compris par les non-initiés, est en réalité la garantie de notre efficacité, et notre plus-value dans la réponse des autorités aux enjeux de sécurité.

Les CRS ne sont pas, contrairement à ce que d'aucuns pourraient penser, opposés aux apports extérieurs. Ils demandent simplement que leurs codes soient compris, acceptés, respectés, et qu'on témoigne d'un attachement sincère à leur drapeau.

# LIEUTENANT JULIETTE PAYEN CRS 03 Quincy-sous-Sénart



**Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner un aperçu de ton début de carrière dans la police nationale ?**

**Juliette Payen :** Je suis la lieutenant Payen Juliette, affectée depuis le 01/03/2023 à la CRS 03 (Quincy-sous-Sénart), j'ai 27 ans. La CRS 03 est ma première affectation dans la police nationale, car je suis issue du recrutement externe. J'ai un Master 2 en droit pénal et sciences criminelles et un diplôme en criminologie.

L'idée d'intégrer la PN m'a poursuivie durant toutes mes études, j'ai donc fini par passer les concours de commissaire, officier, gardien de la paix et la sélection d'ADS.

**Le Trait d'Union : Pourquoi choisir un poste en CRS ?**

J. P. : Durant la scolarité officier à l'ENSP Cannes-Écluse, nous avons eu l'opportunité d'effectuer plusieurs stages dans divers services de voie publique et de judiciaire. Au début, je pensais m'orienter vers un poste de la filière judiciaire. Finalement, je me suis aperçue que j'avais un attrait pour l'opérationnel et la voie publique. Je pensais choisir un poste de chef ou adjoint de service de voie publique au sein d'un commissariat.

L'idée de choisir un poste CRS m'est arrivée très tard : deux semaines avant le choix de poste. Un



poste tel que le mien me faisait peur en étant externe et en ne connaissant pas-grand-chose au maintien de l'ordre et à la manière de fonctionner des CRS.

J'ai voulu me challenger un peu. Cela fait 7 mois que je suis affectée et je ne regrette absolument pas ce choix.

**Le Trait d'Union : Quel est ton emploi actuel ?**

J. P. : Je suis donc lieutenant à la CRS 03 à Quincy-sous-Sénart dans le 91. Nous sommes actuellement 4 officiers, je suis donc n°4 de la compagnie. Cette position est confortable car elle me permet de pouvoir apprendre et m'acclimater progressivement à la police et



surtout aux CRS. De plus, cela me permet de bénéficier des conseils et de l'expérience des deux capitaines et du commandant d'unité.

### **Le Trait d'Union : Quelles sont les facettes du poste que tu occupes ?**

J. P. : Tout d'abord, je joue un véritable rôle opérationnel. En effet, je suis toujours sur le terrain avec les fonctionnaires des sections. Ma mission est de répercuter aux chefs de section les directives de la zone d'emploi, puis de mettre en place le dispositif le plus adapté à la situation. Pour cela, il faut aller reconnaître le terrain et connaître la manière de travailler de chaque section. Être sur le terrain signifie également avoir des contacts avec d'autres services : la sécurité publique, des pompiers, des élus locaux, la police municipale, d'autres CRS etc. Aucune vacation ne se ressemble, il n'y a pas de routine.

Ensuite, je m'occupe du service de la formation. En CRS, la formation a vraiment un rôle central. Nous sommes au niveau intermédiaire au sein du Schéma National d'Intervention (SNI), il faut donc veiller à ce que notre première section (SPI 4G) soit pleinement opérationnelle en matière d'intervention sur une tuerie de masse terroriste. De plus, nous sommes également intervenants NRBC : notre section 2 doit être parfaitement formée car la menace d'une attaque de ce type est plus que jamais actuelle en raison de l'organisation en France d'événements sportifs comme la Coupe du monde de rugby ou les JO 2024.

De plus, nous avons beaucoup de spécialités : tireur de précision, secouriste opérationnel, MTPII, RAM, et nous bénéficions de nombreuses armes à feu et de forces intermédiaires : lanceur cougar, LMC, grenades ASSD GENL GM2L, HKG36, fusils TIKKA, PIE, LBD, et il est nécessaire d'habiliter et recycler les fonctionnaires afin d'être le plus opérationnel possible. À charge au service de la formation de réserver des stands de tir et d'habiliter ou recycler.

J'ai également un rôle de contrôleur des services. Les compagnies doivent être autonomes, c'est pourquoi toutes les CRS ont leur propre service du mess, du foyer, du budget, etc. Chaque officier est responsable des contrôles de ces services. Effectuer des contrôles est un aspect assez intéressant, cela permet de comprendre comment fonctionnent les compagnies. Depuis que je suis arrivée, j'ai contrôlé le foyer lors d'un déplacement. Cela implique de faire la valorisation (l'état du stock), vérifier l'avance barman, les pièces de caisse, l'état des bénéfiques etc. J'ai également effectué un contrôle du service du budget et à ce titre, il faut suivre les dépenses engagées sur l'année en cours par cartes achats, les coûts d'alimentation, de péages autoroutiers ou de carburant, mais également des travaux effectués à résidence.



### **Le Trait d'Union : Quels sont les principaux attraits, selon toi, d'un poste en CRS, en sortie d'école ?**

J. P. : À mon sens, le principal attrait de mon poste est de pouvoir être dehors sur la VP pour commander. Ce sont de vraies responsabilités que d'être dehors avec les effectifs, car on se doit de les faire travailler et évoluer en toute sécurité.

### **Le Trait d'Union : Et quelles en sont les principales contraintes ?**

J. P. : Sincèrement je ne trouve aucune contrainte à mon poste. En l'espace de sept mois, il m'a, au contraire, apporté que du positif et il m'a sorti de ma zone de confort. Je me souviens de mon premier rassemblement.

Grosse appréhension de me retrouver face à toute la compagnie alors que je n'avais que quelques jours d'affectation. Aujourd'hui, je rassemble tous les jours et cela me paraît désormais presque normal. De plus, ce poste me pousse à me remettre en question à chaque décision que je prends, car chacune de celle-ci a un impact.

La seule chose qui peut apparaître comme une contrainte pour beaucoup, c'est sûrement le fait d'être régulièrement en déplacement. Mais je prends cela comme une opportunité.

### **Le Trait d'Union : Peux-tu nous détailler l'emploi d'une Unité de Service Général (USG) ?**

J. P. : Comme je le disais, il n'y a pas de routine et donc pas d'emploi du temps type.

La compagnie a effectué plusieurs déplacements depuis que j'y suis affectée : trois semaines à Marseille, trois à Montpellier, trois à Lille, deux à Calais, et deux à Grenoble. Quand nous sommes en déplacement, le rythme de travail c'est 6 jours sur 7, et nous sommes à disposition de la zone d'emploi qui décide des horaires ainsi que du lieu de la vacation. Par exemple, à Lille, (déplacement avec trois sections) nous faisons essentiellement des soirées (19 h 00-1 h 00) sur trois zones : une section à Tourcoing, une à Roubaix et une à Villeneuve-d'Ascq. Nous avons été employés sur le week-end de la braderie de Lille et durant le déplacement, nous sommes descendus plusieurs jours pour travailler sur les matchs de la Coupe du monde de rugby.

Il n'y a pas vraiment de règles, chaque déplacement est différent. Lors du déplacement à Montpellier, nous étions employés une semaine sur le tour de France féminin. Ce que j'apprécie en CRS, c'est que nos missions sont très variées. S'agissant de l'hébergement, en général les officiers et les gradés sont logés en hôtel, les autres fonctionnaires sont logés en cantonnement (hébergement dans les CRS à proximité du lieu d'emploi) mais régulièrement l'ensemble de la compagnie est logé en hôtel.



### **Le Trait d'Union : Étant une jeune officière en CRS, que peux-tu dire de la formation ? Comment est-elle organisée ?**

J. P. : Les fonctionnaires sortant d'école ou déjà affectés dans la police mais souhaitant rejoindre les CRS, doivent passer par une formation spécifique en maintien de l'ordre.

Pour les officiers, la durée de formation est de quatre semaines ; pour les effectifs du corps d'encadrement et d'application, la durée est de deux ou trois semaines. Ces formations sont dispensées au sein des CF CRS (par exemple à Rennes, Dijon, Toulouse, Sainte-Foy-lès-Lyon). Les fonctionnaires bénéficient d'un enseignement sur le cadre juridique du maintien de l'ordre, l'utilisation des moyens et s'entraînent évidemment aux manœuvres de MO.



S'agissant de la formation continue, celle-ci est primordiale en CRS. Tout au long de l'année, de nombreux stages sont proposés aux fonctionnaires, lesquels doivent postuler. Dans le cas où leur candidature est retenue, ils partent dans un centre de formation CRS (CF). De plus, comme je le disais, le service formation au sein de la compagnie organise des sessions de recyclage et habilitation avec nos propres FTSI.



# COMMANDANT STÉPHANE SANCHEZ

## Chef de la CRS autoroutière 2 Vaucresson



**Le Trait d'Union : Stéphane, peux-tu te présenter à nos lecteurs afin de donner un aperçu de ta carrière et de ton parcours dans la police nationale ?**

**Stéphane Sanchez :** Bonjour, je suis entré dans la police en 1997, après avoir réussi le dernier concours d'officier de paix. Faisant également partie des derniers contingents d'appelés au service militaire, j'ai intégré la 2e promotion de lieutenants. Alors que je souhaitais exercer un commandement en unité opérationnelle, j'ai commencé ma carrière en sécurité publique à la CDI 77, à Chessy, avant de muter quatre ans plus tard dans une compagnie CRS de maintien de l'ordre à Quincy-sous-Sénart.



Après un passage en Direction centrale, j'ai exercé les fonctions d'adjoint au commandant de la CRS n°1, unité qui m'aura fait voyager et vivre des aventures exceptionnelles. Promu commandant en 2012, j'ai repris le chemin des bureaux et des longs couloirs en Direction centrale et zonale, avant de me voir confier le commandement de la compagnie autoroutière Ouest-Île-de-France, basée à Vaucresson.

**Le Trait d'Union : Quel est ton poste actuel ?**

S. S. : Après avoir usé le fond de ma valise et vécu des moments professionnels intenses, je souhaitais un rythme de travail compatible avec une vie de famille. Motard dans le civil depuis plus de 20 ans, j'avais eu l'opportunité de suivre la formation d'officier motocycliste à Sens en 2010. Cette habilitation et l'intérêt que je portais à la lutte contre la délinquance routière m'ont incité à donner une nouvelle orientation à ma carrière, bien que découvrant totalement la matière.

Depuis 2015, j'exerce donc les fonctions de chef de service à la CRS 2 de Vaucresson, dans une compagnie autoroutière de cent-vingt fonctionnaires parmi lesquels figurent quatorze motocyclistes, dix

OPJ, cinq personnels administratifs et trois personnels techniques. L'équipe de commandement est également composée d'un capitaine adjoint, qui vient du judiciaire, et d'une lieutenant, promue par la voie d'accès professionnel. Ces parcours divers font la richesse de l'unité.

**Le Trait d'Union : En quoi consiste le rôle de chef d'une compagnie autoroutière ?**

S. S. : La palette des notions à maîtriser est très large au sein d'une compagnie autoroutière : dans une même journée, on passe des problèmes de ressources humaines au bouclage de son budget, du suivi des formations laïcité aux rappels à l'ordre des dépanneurs défaillants, des solutions à apporter aux panes de véhicules sérigraphiés à la rédaction d'une note sur les attributions du groupe d'appui judiciaire. Sans qu'il ne sache lui-même jouer de tous les instruments, le commandant agit en chef d'orchestre et doit surveiller que ce qui se joue reste audible et harmonieux.

**Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?**

S. S. : La mission de service public confiée aux fonctionnaires des compagnies autoroutières a du sens car elle consiste, la plupart du temps, à venir en aide à des personnes en état de choc car elles viennent de subir un accident de voie publique. Lorsque tes effectifs ont interpellé, un dimanche matin, un conducteur alcoolisé de retour d'une soirée, tu sais qu'il vaut mieux l'avoir dans une geôle que sur la route. Ce n'est que lorsque le feu tricolore dysfonctionne à un carrefour que l'on se rend compte qu'il est très utile pour éviter les accidents...

**Le Trait d'Union : Et en termes de contraintes ?**

S. S. : Dans un contexte de déflation continue des effectifs et de vieillissement des matériels, l'unité doit être réadaptée régulièrement pour répondre au mieux aux nombreuses missions confiées.



Chaque effectif, quel qu'en soit le grade, doit savoir précisément ce que l'on attend de lui. Mais s'il dispose d'un nombre important de collaborateurs et d'une grande autonomie, les décisions sont prises et assumées *in fine* par le seul commandant d'unité : cette solitude est une contrainte avec laquelle il faut apprendre à vivre. Et comme l'activité de voie publique ne connaît pas les horaires administratifs, il faut se maintenir en permanence informé, y compris sur des sujets qui peuvent paraître anodins mais dont les conséquences sont importantes.



**Le Trait d'Union : Quelles sont les conditions de travail des unités autoroutières (missions, horaires, travail avec les interlocuteurs institutionnels, travail judiciaire, relations avec la justice...) ?**

S. S. : Notre mission consiste à sécuriser les 400 km de linéaire autoroutier sur lesquels est compétente la compagnie autoroutière. Il s'agit de constater les accidents de voie publique qui surviennent, le plus



INTÉRIALE

ALTERIALE

L'OFFRE SANTÉ SIMPLICITÉ

## UNE COUVERTURE SANTÉ POUR COUVRIR L'ESSENTIEL DE VOS BESOINS



Uniquement les principales  
garanties santé, au prix juste



Des tarifs attractifs  
pour votre famille



2 formules solidaires,  
responsables et labellisées



3 renforts pour bénéficier  
de remboursements  
complémentaires

[dépassement d'honoraires, forfaits chambre  
particulière, médecine douce, optique ou dentaire]

Faites un devis auprès d'un conseiller dans l'un de nos points de rencontre  
ou par téléphone du lundi au vendredi de 8h à 18h

N°Cristal 0 970 821 821

APPEL NON SURTAXÉ

La confiance, notre force



souvent, sur des trajets domicile-travail, entre Paris et sa proche banlieue, mais également de lutter contre toutes les formes d'incivilité au volant.

À la marge, nous réalisons des missions d'escorte et de sécurisation lors des services particuliers (manifestations, services d'ordre) ou du déplacement du Chef de l'État entre Paris et la base aérienne de Villacoublay.

Responsable vis-à-vis des autorités des décisions qu'il prend et de celles qu'il ne peut plus prendre par manque de moyens, le chef de service est en contact régulier avec les préfets des départements et les procureurs de la République. Même si, dans les réunions, la délinquance routière est jugée moins noble que celle liée au grand banditisme, elle est susceptible de concerner chacun dès lors qu'il utilise un véhicule.

### Le Trait d'Union : Quid de la formation en DCCRS ? Peux-tu en décrire la plus-value ?

S.S. : On ne peut pas réguler une autoroute comme on bloquerait un carrefour urbain. Au regard des dangers spécifiques que représente une intervention en milieu autoroutier, chaque fonctionnaire nouvellement affecté est formé dès son arrivée aux techniques d'intervention particulières. S'agissant des officiers, tous les parcours sont les bienvenus car au fond, une compagnie autoroutière est un commissariat sur autoroute ! L'acculturation passe par un certain nombre de notions théoriques à acquérir, à travers des formations dispensées par la DCCRS qui visent à maîtriser les contrôles administratifs des services, le suivi d'un budget, le pilotage d'une cellule pédagogique.

Le reste tient à ce que l'on est davantage à ce que l'on sait faire.

# COMMANDANT DIVISIONNAIRE À L'EMPLOI FONCTIONNEL ÉRIC DURAND

## Directeur du CRF de Rennes



### *Le Trait d'Union : Bonjour, peux-tu te présenter ainsi que ton parcours ?*

**Éric Durand :** Mon parcours dans la maison CRS (que je n'ai jamais quittée), est atypique mais pas unique, ayant occupé plusieurs fonctions dans les différents métiers que proposent les CRS : officier de maintien de l'ordre, officier de

police routière, officier motocycliste, officier d'état-major, commandant d'unité motocycliste zonale, commandant d'unité de maintien de l'ordre.

Après quatorze ans de commandement à la tête de la CRS 09 de Rennes, Madame la directrice centrale des CRS a souhaité me confier la direction du centre de formation des CRS de Rennes qui est l'un des cinq centres en CRS dont trois spécifiquement en charge de la formation opérationnelle (Rennes, Lyon et Dijon). Elle souhaitait comme nouveau directeur un commandant d'unité opérationnelle. C'est une nouvelle responsabilité que de pouvoir apporter une formation au plus près des besoins des collègues, en gardant de mémoire récente les attentes du terrain.

### *Le Trait d'Union : Quelles sont tes missions ?*

E. D. : Comme directeur du centre de formation depuis 2012, j'assure donc la coordination et la mise en œuvre des stages sollicités par le bureau formation de la Direction centrale des CRS. Je suis positionné sur un poste de chef de service qui gère à la fois les personnels et

les moyens avec une composante particulière liée aux directives et aux instructions de l'ex DRCFPN devenue Académie de police.

J'ai sous ma responsabilité une équipe pédagogique animée par un chef de l'unité pédagogique, constituée de formateurs FTSI et MTPII CRS, ainsi qu'une équipe de soutien opérationnel. Je n'interviens pas sur le contenu pédagogique délivré par les formateurs, mais j'interviens, en revanche, dans les animations lors des formations délivrées aux officiers et commissaires de police.



### *Le Trait d'Union : Quelles sont les différentes facettes de ce poste ?*

E. D. : Le poste relève des responsabilités habituelles d'un chef de service de la police nationale en ce qui concerne la gestion RH et la logistique, avec cette nuance près, que la partie pédagogique met en scène des spécialistes dont les directives très encadrées, proviennent de la Direction de la formation. Les règles de sécurité et de méthode dans le message pédagogique institutionnel, doivent impérativement respecter les textes strictement. Cette approche est habituelle en CRS, car depuis que nous avons édité la "Doctrine Opérationnelle Tactique" le 23 juin 2021, toutes nos actions pour les formations sont strictement répertoriées et normées dans un document de 783 pages, couvrant l'intégralité de notre spectre missionnel.

### *Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?*

E. D. : Les attraits de ce poste reposent sur l'intérêt que nous apportons réellement aux compagnies en termes de formation, grâce à une mise à niveau complète des règles d'engagement, recherchant ainsi leur sécurité et leur efficacité. De plus, travailler avec des



formateurs professionnels, passionnés par leur métier, et qui plus est, choisis et recrutés dans ce but, apporte une satisfaction et une motivation incontestables. En fonction de l'évolution de notre métier et des besoins d'adaptation aux situations nouvelles, le centre de formation peut proposer la mise en œuvre de nouvelles formations devenues nécessaires. Je prends comme exemple, la formation récente à l'usage des moyens thermiques de découpe et de franchissement pour nos sections de secours en montagne, afin d'accéder plus rapidement sur des lieux d'intervention sans attendre l'arrivée des services spécialisés.

### *Le Trait d'Union : Et les contraintes principales ?*

E. D. : La demande en actions de formations continues et initiales ne cesse de s'accroître, et les effectifs du centre ne suffisent plus à



répondre aux demandes. Nous sommes de plus en plus projetés en dehors de notre résidence administrative, ce qui impose une disponibilité, et une organisation pointue, afin d'acheminer tous nos moyens pédagogiques. Dans ce cas, nous faisons appel à des formateurs en renfort qui proviennent directement des unités. Il faut en permanence trouver de nouveaux sites d'entraînement permettant d'évoluer avec deux unités opérationnelles. Le centre de formation CRS de Rennes a trouvé en 2021, et proposé à la DC CRS qui l'a retenu, le site de l'ancienne base aérienne de Châteaudun, pour lequel une convention d'occupation de trois ans vient d'être signée.



**Le Trait d'Union : La formation reçue et donnée en CRS (opérationnelle, administrative...) au travers des CRF pour les nouveaux arrivants, comme la formation continue, est une donnée importante. Peux-tu nous la décrire ?**

E. D. : Les élèves gardiens de la paix qui sortent d'école avant leur affectation dans les compagnies, reçoivent une formation de trois semaines, dénommée "module d'adaptation au premier emploi". Cette formation complète a pour but de leur enseigner leur futur métier en compagnie, en partant des manœuvres élémentaires, jusqu'aux situations de haute et très haute intensité comme le coup de feu sur unité.



L'approche juridique du cadre légal d'intervention est également abordée, tout comme le schéma national du maintien de l'ordre.

Pour ce qui concerne les officiers : dès leur sortie d'école, ils doivent impérativement suivre la formation de quatre semaines de chef de section opérationnelle, avec les tests de chef de section de protection et d'intervention, section désignée et formée de niveau 2, susceptible d'être engagée dans le cadre terroriste en tant que primo intervenante.

Les jeunes officiers se voient proposer également l'encadrement de stages tels que le MAPE élèves gardiens sortant d'école, ou stages de spécificité pour les CRS provenant d'autres directions ou en reprise de spécialité, afin de s'aguerrir dans leurs fonctions de commandement.



Enfin, chaque année, toutes les unités passent une semaine de Recentrage Opérationnel Compagnie, désormais prévue à Châteaudun, afin de revoir toutes les manœuvres élémentaires du maintien de l'ordre ou de très haute intensité.

Les commandants et officiers ont l'obligation d'y participer à la tête de leur unité.

L'officier commandant de CRS a plusieurs métiers au sein de son unité, mais remplit un vrai rôle de chef de service autonome et nomade.

Je voudrais conclure en rappelant que les CRS ont été créés à la Libération par un décret du général de Gaulle, le 08 décembre 1944, et leur devise est « *SERVIR* ».



# COMMANDANT DIVISIONNAIRE À L'EMPLOI FONCTIONNEL FRÉDÉRIC ROSSIGNOL

## Chef du service d'appui opérationnel de la DZ sud-ouest



**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 ?**

**Frédéric Rossignol :** Je suis rentré dans la police en tant que policier auxiliaire en 1996, à la CSP de Bordeaux. Puis j'ai enchaîné une scolarité de gardien de la paix en 1997. Affecté en sortie d'école à la brigade de sécurité des chemins de fer à Paris, au sein de la DICCILEC, j'ai rapidement exercé dans un groupe judiciaire à compétence nationale à la gare du Nord. Puis j'ai passé avec succès l'examen d'OPJ.

J'ai ensuite réussi le concours de lieutenant de police et j'ai intégré l'ENSOP au sein de la 9e promotion en janvier 2004.

En sortie d'école, voulant réorienter ma carrière vers un poste de commandement, j'ai choisi d'intégrer les CRS, qui proposent un large spectre du métier d'officier de police : commandement opérationnel d'une demi-compagnie, fonction de responsable de la formation continue des personnels et contrôleur du fonctionnement des services d'une compagnie : telles sont les princi-

pales missions assignées à un jeune officier qui m'ont fait rejoindre la "maison CRS".

J'ai apprécié les déplacements et la vie en collectivité. L'esprit d'entraide et la camaraderie qui animent les CRS, sont un atout indéniable à leur résilience dans les moments d'adversités.

**Le Trait d'Union : Comment es-tu arrivé à ce poste en CRS ?**

F. R. : J'ai respectivement servi dans trois compagnies différentes (CRS 24 de Bon-Encontre, CRS 14 de Cenon et CRS 22 de Périgueux). À la suite des attentats de Paris de janvier 2015, j'ai intégré la Direction centrale des CRS comme adjoint au chef du bureau de la formation, où j'ai participé à l'élaboration de l'instruction des sections de protection et d'intervention de 4e génération, dans le cadre du schéma national d'intervention. J'ai ensuite été promu commandant de police à la CRS 22 de Périgueux en juillet 2018, unité que j'ai commandé durant la période des gilets jaunes, puis de l'état d'urgence sanitaire lié à la pandémie de la Covid-19. Souhaitant exercer



# LA MGP, PREMIÈRE EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE\*



## VOTRE SATISFACTION, NOTRE MISSION

Classement

Opinion Assurances

\*Depuis 2021, le classement des « meilleures assurances et mutuelles santé », établi de façon indépendante par le site [opinion-assurances.fr](https://www.opinion-assurances.fr), place la MGP en tête sur le critère de la satisfaction à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-sante.html> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.html>



**MGP**  
LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

[mgp.fr](https://mgp.fr) — 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)

Mutuelle Générale de la Police, dite MGP - mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - immatriculée sous le n°775 671 894 - 10 rue des Saussaies - 75008 PARIS - Communication 06/23 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

d'autres responsabilités, j'ai, par la suite, rejoint la direction zonale des CRS sud-ouest dans le cadre d'un détachement de commandant divisionnaire fonctionnel, dans l'emploi de chef de l'inspection technique zonale. J'y ai alors réalisé des contrôles de services au sein des unités, des enquêtes administratives pré-disciplinaires, et également des audits.

### Le Trait d'Union : Quel est ton emploi actuel ?

F. R. : Je suis commandant divisionnaire détaché dans l'emploi fonctionnel de chef du service d'appui opérationnel de la direction zonale des CRS sud-ouest, fonction que j'occupe depuis le début du mois de juillet dernier.

### Le Trait d'Union : Quelles sont les facettes du poste que tu occupes ?

F. R. : Mon poste actuel comprend les volets liés aux ressources humaines, à la formation, au budget, ainsi que toute la partie logistique avec la gestion immobilière de nos sites et l'ensemble des matériels mis à disposition (véhicules, armements, transmissions, etc.).

Cette puissance logistique est la véritable force des CRS qui ont ainsi la capacité de se projeter en totale autonomie sur l'ensemble du territoire national, dans des délais très courts, tout en assurant la subsistance et l'hébergement des effectifs.

### Le Trait d'Union : Quels en sont les principaux attraits ?

F. R. : Je suis en lien direct et constant avec l'équipe de direction et le chef d'état-major. Au niveau des qualités attendues, il faut savoir être pro-actif, être dans l'anticipation constante pour contourner les contraintes tant humaines que logistiques qui pourraient se présenter, et ainsi proposer des solutions pertinentes. Je dispose ainsi d'une grande latitude pour mener à bien mes nombreuses missions. J'apprécie aussi de réaliser du commandement opérationnel sur le terrain, en tant que chef de groupement opérationnel CRS ou adjoint, selon le volume de forces mobiles engagées et la typologie des missions rencontrées.



### Le Trait d'Union : Quels en sont les contraintes principales ?

F. R. : Les contraintes sont principalement les mêmes que celles que les compagnies rencontrent ; à savoir que notre emploi opérationnel est lié à l'évènementiel et que, par conséquent, il est souvent imprévisible. Les changements sont donc très fréquents et il faut continuellement s'adapter pour être performant.



### Le Trait d'Union : La formation reçue et donnée (opérationnelle, administrative...) pour les nouveaux arrivants comme la formation continue est une composante essentielle et reconnue en DCCRS, peux-tu en décrire la plus-value ?

F. R. : Les officiers CRS disposent d'un accompagnement normé et complet au titre de leur formation continue, tout au long de leur carrière, dans les domaines opérationnels et réglementaires. La qualité des formations proposées au sein des quatre centres de formation de la Direction centrale, prépare les officiers CRS à endosser de grandes responsabilités, dans les meilleures des conditions possibles.

Il est à noter que les CRS ne cessent d'évoluer depuis leur création en 1944, preuve en est : la création des compagnies dites "de nouvelle génération", qui représenteront également de belles expériences professionnelles pour les officiers qui les rejoindront.



# COMMANDANT DIVISIONNAIRE À L'EMPLOI FONCTIONNEL LAURENT GAUBERT

## Adjoint au chef de la délégation des CRS en Corse



### **Le Trait d'Union : Peux-tu te présenter afin de donner un aperçu de ta carrière et de ton parcours dans la police nationale ?**

**Laurent Gaubert :** Après mon père, mon oncle et mon grand-père, je suis la troisième génération de policier dans la famille. Je considère comme une chance, un privilège, que la police nationale m'ait permis de vivre plusieurs vies en exerçant des métiers très différents.

Recruté pendant mon école de gardien de la paix (en 1987) comme conducteur au ministère de l'Intérieur, place Beauvau, spécialisé dans la conduite automobile, j'ai suivi petit à petit un

chemin dans la protection rapprochée au GPPN avant de rejoindre l'école d'officier en 1994.

Six ans de police judiciaire à la 1<sup>re</sup> DPJ à Paris, avant de mettre ma première tenue d'uniforme, le 1<sup>er</sup> janvier 2001 en CRS. Cinq ans à sillonner la France dans une compagnie de maintien de l'ordre avant d'être aspiré à l'état-major du préfet directeur central des CRS. Retour donc place Beauvau fin 2005, en costume, mais cette fois-ci devant un ordinateur. Galon de capitaine à la Direction centrale, puis de commandant en 2012 à la direction zonale des CRS Paris, en charge toujours de la gestion des motocyclistes, autoroutiers, montagnards et nageurs sauveteurs.

Titulaire de la spécialité moto depuis 2007, j'ai saisi l'opportunité début 2018 de prendre la direction du Centre National de la Formation Motocycliste (CNFM) de la police nationale à Sens. Quatre années intenses, un total épanouissement et un galon de fonctionnel à la clé. J'en suis donc aujourd'hui à mon sixième métier, et c'est encore du plaisir. Je souhaite à tous les collègues une carrière aussi enrichissante. Il faut savoir savourer car tout cela passe si vite...

### **Le Trait d'Union : Quel est ton poste actuel ?**

L. G. : Je suis adjoint au commissaire chef de la délégation des CRS en Corse, un service qui assure la gestion opérationnelle et logistique des

deux compagnies déplacées en permanence sur l'île, une à Ajaccio et l'autre à Bastia. Plus celles qui, ponctuellement, viennent parfois en renfort en cas de gros match de football, de voyages officiels ou de tensions en ordre public.

### **Le Trait d'Union : Comment es-tu arrivé à ce poste ?**

L. G. : Par un appel de la RH CRS à l'été 2021 qui me prévenait de l'ouverture du poste de la délégation en Corse. J'avais déjà candidaté sur ce poste en 2015, mais le collègue n'était finalement pas parti à la retraite. Cette fois-ci, le processus est allé à son terme et, pour moi, c'était un retour à la maison CRS après mes quatre ans passés au CNFM.

### **Le Trait d'Union : Quelles sont les facettes du poste que tu occupes ?**

L. G. : C'est un poste aux multiples facettes. Nous assurons la mise en œuvre des unités et des effectifs engagés, le suivi de l'activité opérationnelle et l'exploitation des statistiques d'emploi, ce qui est classique, mais avec un volet supplémentaire et spécifique : la logistique.

Cela commence par la gestion des moyens confiés aux unités déplacées (véhicules, armements, munitions et transmissions), mais aussi le suivi et la maintenance du cadre de vie des fonctionnaires en déplacement pendant un mois ; c'est-à-dire les bâtiments d'hébergement et de restauration. Des personnels techniques assurent les dépannages courants et des artisans locaux sont sollicités sur des dossiers électricité, plomberie, chauffage, cuisine, isolation, en fonction des contraintes budgétaires.

Nous sommes les représentants des forces mobiles CRS sur l'île, donc l'interlocuteur des autorités civiles, préfectorales et militaires, à plus forte raison en périodes de tensions. Nous sommes une force de proposition permanente et indispensable à l'adaptation des volumes d'effectifs et des moyens en réponse aux demandes formulées par les autorités d'emploi.

La plus-value logistique des CRS a d'ailleurs été louée par l'ensemble de nos partenaires à l'issue des quarante-cinq jours consécutifs de services d'ordre (maintien et rétablissement) en 2022.

### **Le Trait d'Union : Quels sont les attraits et les contraintes de ce poste ?**

L. G. : L'attrait principal de ce poste tient justement dans ses multiples facettes, agrémenté, inutile de l'occulter, par un attrait géographique indéniable.

La contrainte est aussi, parfois, tout simplement géographique. Les liaisons avec le continent peuvent être compliquées suivant la saison, les événements météorologiques ou encore sociétaux. Les liens familiaux sont donc plus difficiles à maintenir.



### **Le Trait d'Union : Que peux-tu nous dire de la formation à la DCCRS ?**

L. G. : J'ai la chance d'évoluer en CRS, une direction qui a toujours pris à cœur la formation de ses fonctionnaires. Quel que soit le niveau de grade ou de responsabilité, nous sommes formés à tous les aspects de nos postes.

Par exemple, revenir en CRS avec le grade de fonctionnel impliquait de pouvoir tenir le rôle de chef de groupement opérationnel (CGO). En effet, quand plusieurs unités de services généraux sont engagées sur un même dispositif, le CGO est le "décideur opératif". Il est l'interface avec les autorités et assure le relationnel en interne et en externe. J'ai donc été inscrit, dès mon arrivée sur le poste, sans avoir besoin de le solliciter, à cette formation de CGO.

Au-delà des formations obligatoires pour occuper pleinement un poste, nous avons accès comme tout le monde au catalogue de toutes les formations, avec certes des facilités pour celles organisées dans nos propres structures.



# DÉMOGRAPHIE DU CORPS DE COMMANDEMENT : SYNERGIE-OFFICIERS VOUS LIVRE SES PROPOSITIONS !



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>- Assouplissement au cas par cas des règles de gestion pour pourvoir des postes lorsqu'il n'y a pas de candidature statutaire : principe d'individualisation de la gestion dans l'intérêt des services.</li> <li>- 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.</li> </ul>

AVANCEMENT SEMI-AUTOMATIQUE AU GRADE DE COMMANDANT	
CONSTAT	<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>
NOTRE PROPOSITION	<p>Mise en place d'un dispositif similaire à celui de 2004 lors de la création de l'avancement semi-automatique des capitaines :</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)	
CONSTAT	<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>
NOTRE PROPOSITION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Maintenir un échelon spécial et l'exhausser à HEB BIS.</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 URGENGE 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



# LU pour vous

Harper  
Collins  
NOIR

## AU COMMENCEMENT

Ivan Zinberg

*Entre-deux-tours de la présidentielle 2022.*  
Dans le 93, un dealer, un gitan, une prostituée et un chômeur sont tués à bout portant. Aucun n'avait d'ennemi connu. Tous vivaient des vies ordinaires, faites de petits trafics, de secrets, de rêves et de ratés.

À la Crim', le groupe du commandant Delmas est saisi de l'enquête. Une enquête qui survient dans un moment crucial pour ce flic hors des clous, auquel on reproche son laxisme ou, en tout cas, de fermer les yeux sur les écarts de son équipe. Très vite, la piste terroriste ne fait aucun doute. Et le tueur, qui agit seul sur un scooter, semble suivre un modèle : Mohammed Merah. La chasse à l'homme peut commencer.

Course contre la montre et contre les extrêmes jusqu'au final stupéfiant, ce nouveau polar d'Ivan Zinberg, bluffant de réalisme, offre un regard acéré sur la radicalité.



ROMAN POLICIER

En librairie le 11 octobre 2023  
320 pages  
20,50 €

EN LIBRAIRIE LE 11 OCTOBRE

Harper  
Collins  
NOIR

À propos de l'auteur



©Melania Avanzato

IVAN ZINBERG est capitaine de police au sein d'un service d'analyse des mouvances radicales et des violences urbaines. Il est l'auteur de plusieurs thrillers, parmi lesquels *Matière noire* (2019), récompensé par de nombreux prix : le Grand Prix du Festival Sans Nom, le Grand Prix Noir Charbon et le Grand Prix de l'Iris Noir.

PRESSE : Albertine Villeneuve : 06 72 79 79 96 - [albertine.villeneuve@harpercollins.fr](mailto:albertine.villeneuve@harpercollins.fr)

LIBRAIRIES / SALONS : Méloody Leclerc : 06 37 80 17 02 - [melody.leclerc@harpercollins.fr](mailto:melody.leclerc@harpercollins.fr)

HarperCollins France

@HarperCollinsFR

harpercollinsfrance

harpercollins.fr



Contacts

# LU pour vous

**ALLIANCE AVANTAGES**

Vins et alimentation  
www.allianceavantages.fr

De -5 à -30%!

the fork  
MONTAGNEL Charcuterie sèche Catalane Auchan  
viniPRO Vins & Propriétés  
Carrefour  
E.LECLERC  
Jeff de Bruges CHOCOLATIER CACAO-CULTEUR  
COLIPAYS  
S.B.A Vins

CADEAUX BIEN ETRE SANTE  
www.allianceavantages.fr

De -5 à -50%!

smartbox  
tipii  
NATURE DÉCOUVERTES  
YVES ROCHER  
OPTICAL CENTER  
Remani'Franc' Ostéo  
Marionnaud  
DELSEY PARIS  
thalazur  
HypnoTease

Le abus d'alcool est dangereux pour la santé

*Des économies toute l'année, avec l'accès à Alliance Avantages compris dans votre cotisation syndicale.*

**MAZARINE**  
THRILLER

**11 OCTOBRE 2023**

**CARMEN RICCI, Le mystère révélé**  
Johanna Dijkstra et Pierrick Guillaume  
360 pages - 20 €

Un assassin imprévisible.  
Une flic déterminée.

Après la découverte du corps sans vie de la célèbre influenceuse Natalia Bolcov, la capitaine de la Police Judiciaire de Paris, Carmen Ricci, va devoir affronter sa hiérarchie pour prouver qu'il s'agit d'un homicide et non d'un accident. Plusieurs autres macabres découvertes vont lui donner raison : qui est ce tueur ? Quelles sont ses motivations ?

Des toits de Paris aux secrets des palais vénitiens, l'enquête de Carmen Ricci va la conduire sur les traces de l'un des plus célèbres mythes du XVIIIe siècle.

Une enquête menée tambour battant où intrigues, rebondissements et courses poursuites s'enchaînent à un rythme effréné et s'entrechoquent avec sa vie amoureuse.

**LES AUTEURS**

Johanna Dijkstra est photographe et créatrice de mode. Elle a fondé en 2017 Faust Magazine dont elle est aussi rédactrice en chef. Elle a débuté sa carrière en tant qu'auteure - compositrice et interprète chez Universal Music et EMI.

Pierrick Guillaume est commandant à la Police Judiciaire de Paris qu'il a intégrée en 2003. Il est chef d'une équipe d'enquêteurs dont les spécialités sont les meurtres et les tentatives d'homicide.

**Contact presse**  
Savannah Genvrin : 06.95.87.37.75 / 01.45.49.79.74 - sgenvrin@editions-fayard.fr

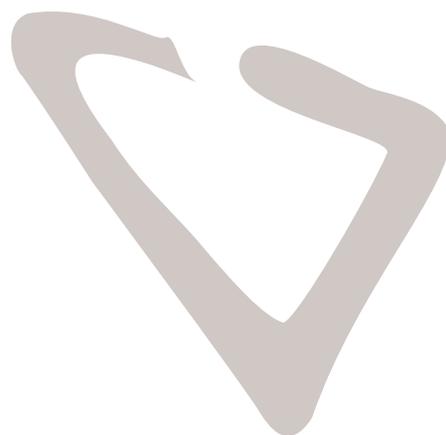
**Contacts libraires et salons**  
Laurent Bertail : 01.45.49.79.77 - lbertail@editions-fayard.fr  
Romain Fournier : 01.45.49.82.15 - rfournier@editions-fayard.fr  
Roxane Peypelut : 01.45.49.82.25 - rpeypelut@editions-fayard.fr

# Le mot du trésorier

Cher(e) collègue,

Tu l'auras compris à la lecture de l'édito de notre Secrétaire Générale, Gaëlle James, les sujets présents et à venir pour le corps de commandement sont nombreux. SYNERGIE-OFFICIERS a toujours relevé les défis qui se présentaient dans un seul but : exhausser le corps.

Il est plus que jamais nécessaire pour SYNERGIE-OFFICIERS d'assurer sa totale indépendance de fonctionnement vis-à-vis d'une administration et de politiques pour lesquels le dialogue se fait dans le rapport de force constant. Et cette indépendance doit d'abord être financière.



C'est pourquoi, et cela n'avait pas été le cas depuis 3 ans, tu constateras dans le tableau infra une légère augmentation des montants des cotisations pour 2024. Cette augmentation, d'un peu plus de 5 %, reste inférieure à la courbe de l'inflation.

Cet effort qui t'est demandé est largement atténué par le fait que **la cotisation syndicale entraîne une réduction d'impôts sur le revenu à hauteur des 2/3 de son montant soit 66 %**. Ainsi, et comme tu peux le lire dans le même tableau, le reste à charge n'est que de quelques dizaines d'euros annuels.



Par ailleurs, ton adhésion te donne accès à Alliance Avantages, véritable CE, dont SYNERGIE-OFFICIERS est membre fondateur, et qui te permet de bénéficier de très nombreuses offres de réduction chez des partenaires variés. À l'heure où le coût de la vie ne cesse d'augmenter, je ne peux que t'inviter à te rendre sur cette plateforme afin de faire des économies non seulement sur tes achats dans de grandes enseignes, les loisirs, mais également sur des séjours. L'offre est importante et particulièrement intéressante.

Comme tu le sais, depuis près de 3 ans désormais, tu peux régler ta cotisation en ligne sur notre site Internet. Pour mémoire, la création d'un compte personnel, totalement sécurisé,

s'avère impéative afin de pouvoir se connecter sur les pages à accès protégé (TG et résultats des mutations, avancements, nomenclature...) via un mot de passe individualisé et ce, quel que soit le mode de paiement utilisé. Tu peux également effectuer toutes les démarches (changements de coordonnées, de mode de paiement...) en ligne, ce sans avoir à gérer des envois de courriers ou de mails.

Je suis bien entendu à ta disposition.

*Amitiés syndicales.*

**Benjamin Iseli**

**Trésorier national**

tresorerie@synergie-officiers.com

## MONTANT DES COTISATIONS SYNERGIE-OFFICIERS POUR L'ANNÉE 2024

GRADES	COTISATION SYNERGIE-OFFICIERS	Coût réel après déduction fiscale (66 %)	COTISATION avec adhésion CFE-CGC	Coût réel après déduction fiscale (66 %)	Règlement par prélèvement mensuel automatique	
					COTISATION SYNERGIE-OFFICIERS	COTISATION avec adhésion CFE-CGC
Scolarité (élève/stagiaire)*	15 €	5,10 €	---	---	---	---
Capitaine	125 €	42,50 €	200 €	68 €	10,90 €	17,10 €
Commandant	160 €	54,40 €	230 €	78,20 €	13,80 €	19,70 €
Commandant divisionnaire & Divisionnaire fonctionnel	180 €	61,20 €	250 €	85 €	15,50 €	21,30 €
Retraité(e)/Réserviste	50 €	17 €	110 €	37,40 €	4,60 €	9,50 €
Veuve/Veuf	15 €	5,10 €	---	---	---	---



REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES  
DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT  
EN POSTE A PARIS ET EN ILE DE FRANCE AU 1<sup>ER</sup> 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<sup>ER</sup> 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](http://WWW.SYNERGIE-OFFICIERS.COM)



ET BENEFICIEZ  
DESORMAIS  
D'ALLIANCE AVANTAGES  
[WWW.ALLIANCEAVANTAGES.FR](http://WWW.ALLIANCEAVANTAGES.FR)

SYNERGIE-OFFICIERS  
03 boulevard du palais 75004 PARIS  
01-40-13-02-85  
[bureau.national@synergie-officiers.com](mailto:bureau.national@synergie-officiers.com)  
twitter : @PoliceSynergie