SYNERGIE OFFICIERS

ÉLECTIONS 2026

ENSEMBLE DONNONS CORPS À NOTRE AMBITION

VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS

Un corps unique de cadres pour un parcours de carrière valorisé

SYNERGIE-OFFICIERS,

à l'origine des avancées du corps de commandement depuis 1995, poursuit avec détermination son engagement au service des officiers.

SYNERGIE OFFICIERS

À TERME

CORPS UNIQUE DE CADRES

- Création d'un grand corps de cadres de capitaine à commissaire général.
- Recrutement initial unique à BAC +5.
- Détection et sélection des hauts potentiels pour l'accès aux fonctions sommitales.

IMMÉDIATEMENT

AVANCEMENT

- Mise en place d'un avancement statutaire au grade de commandant entre 9 ans et 12 ans (Promotion Sélective Garantie).
- Repyramidage du corps de commandement pour retrouver une physionomie à 40-40-20.
- Simplification et augmentation du nombre de promus au grade de commandant divisionnaire en cohérence avec les récentes évolutions des autres corps de catégorie A type (fin du parcours GRAF).

NOMENCLATURE

- Refonte complète de la nomenclature avec des niveaux de A à D :

A = jeune capitaine	**B** = capitaine confirmé et commandant
C = commandant et commandant divisionnaire	**D** = commandant divisionnaire à l'emploi fonctionnel

- Utiliser la nomenclature comme un réel outil de gestion tout au long de la carrière.

GRILLES INDICIAIRES

- Refonte complète de la grille indiciaire conformément au protocole de 2022 en tenant compte des réformes statutaires et indiciaires récentes des corps actifs.
- Mise en cohérence avec celles des autres corps actifs de la Police Nationale et de la Gendarmerie Nationale.
- Réduction et harmonisation de la durée des échelons.
- Création d'échelons supplémentaires à capitaine et commandant.
- Banalisation (linéarisation de l'échelon spécial en 5ème échelon des grilles sommitales à l'instar d'autres corps de catégorie A type.
- Exhaussement de l'échelon spécial à HEB Bis.

INDEMNITAIRE

- IRP chef de service pour tous, évolutive selon le grade :

IRP capitaine : **864**	IRP commandant : **1080**
IRP divisionnaire et emploi fonctionnel : **1350**	IRP chef de service : **1705**

(Montants déterminés selon une dégressivité de 20% comme appliquée au sein du CCD).

- Création de postes très difficiles avec IRP majorée de 40% pour permettre de l'attractivité dans les zones / postes où le recrutement reste très difficile.
- Création d'une ICL (indemnité compensatrice de logement) pour le corps de commandement, en complément du dispositif des concessions de logement déjà existant (NAS).
- Augmentation de l'ISSP pour tous.

JEUNES OFFICIERS

- Retour à une scolarité de 18 mois de janvier à juin de l'année suivante.
- Mentorat sur la première affectation.
- Retour à un niveau de recrutement raisonné et prospectif pour assurer des perspectives de carrières à moyen et à long terme.
- Reclassement des officiers issus des recrutements internes valorisés par l'application du décret du 23 décembre 2006 qui prévoit un abondement indiciaire de 60 points lors d'un passage d'un corps de catégorie B vers un corps de catégorie A.

STATUTS DES POSTES DE CHEF DE SERVICE

- En attente de la généralisation de l'IRP de chef de service, pérennisation du statut de chef de service ou d'unité organique à l'issue d'un contrat arrivé à terme : maintien intégral de la rémunération.
- Ouverture à la mutation aux grades de commandant et commandant divisionnaire des postes vacants du CCD.
- Création et attribution automatique d'une IRP chef de service pour tous les postes déflatés du CCD.

PARITÉ AVEC LA GENDARMERIE

- Automaticité de la VAE (validation par diplômes universitaires), comme dans la GN.
- Mises à disposition d'OPN, à l'instar des OGN, au sein d'entreprises et des autres administrations, facteur facilitateur de mobilité externe ou de reconversion.
- Prise en compte des affectations en outre-mer et en Corse comme campagne extérieure avec annuités doublées.

MÉDAILLES

- Création d'une chancellerie rattachée à la DGPN et déclinée dans les Directions : gestion, centralisation, doctrine de préséance et du port des décorations).
- Création systématique de MSI spécifiques à des évènements particuliers (G7, JOP...) à attribuer à tous les participants.

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- Véritable accompagnement lors de mobilité de couples, notamment mais pas exclusivement lorsque le conjoint est policier, gendarme ou militaire.
- Offres de logements à des tarifs préférentiels par les collectivités territoriales, offres de crèches et prêts à taux zéro.
- Carte de circulation nationale SNCF comme celles des OGN.

RECONNAISSANCE ET VALORISATION DES AFFECTATIONS EN ÎLE-DE-FRANCE ET DANS LES GRANDS CENTRES URBAINS

- Révision de la fidélisation pour qu'elle soit immédiate et progressive à l'instar du CEA. Revalorisation des montants. Elargissement du périmètre géographique.
- Revalorisation de l'indemnité de sujétion exceptionnelle, dont le montant n'est plus assez significatif pour compenser le différentiel de coût de la vie.

- Uniformisation de l'indemnité de résidence par zone.
- Création d'une indemnité de pénibilité et de vie chère permettant aux OPN de s'installer durablement dans un lieu choisi.
- Aide concrète à la garde d'enfants, avec plus de places en crèche, des coûts négociés ou accompagnés, des partenariats pour permettre la garde des enfants même en cas d'horaires atypiques dans les services.

AFFECTATION EN OUTRE-MER ET À L'ÉTRANGER

- Généralisation et défiscalisation de l'ISG (indemnité de sujétion géographique) dans les territoires ultra-marins.
- Pour les affectations à l'étranger, dotation d'une ISSP à l'instar de la GN et revalorisation de l'IRE (indemnité de résidence à l'étranger) dont le montant actuel correspond à un corps de catégorie B.
- Adaptation de la PSC aux contraintes de l'exercice à l'étranger (déplafonnement des remboursements).
- Amélioration de l'accompagnement de l'officier en amont de son affectation outre-mer ou à l'étranger, et à son retour.

TEMPS DE TRAVAIL

- Réaffirmation du statut de cadre : autonomie effective dans la gestion du temps de travail.
- Revalorisation de l'indemnisation des 8 jours d'ARTT annuels à 150€ au lieu de 85€.
- Arrêt de l'utilisation de GESTT et création d'un nouveau logiciel de gestion du temps de travail pour tous les policiers.

MODERNISATION DE LA POLICE NATIONALE

- Développement d'outils adaptés pour les policiers quelles que soient les filières : logiciels, équipements, locaux adaptés...
- Déploiement de l'IA pour la RH et les outils métiers.
- Rééquilibrage de la procédure pénale en tenant compte des obligations européennes et constitutionnelles tout en permettant un travail de fond effectif et efficient avec une réelle modernisation des méthodes et des outils.
- Véritable collaboration et travail en commun avec la Justice pour enfin obtenir une cohérence entre l'action des deux institutions.

RÉFORME DES RETRAITES

- Maintien du régime actuel avec notre statut spécial : bonification, âge légal de départ en retraite anticipé et possibilité de prolongation jusqu'à 10 ans après.
- Mise en place d'un compte épargne retraite abondé sur la base du volontariat pour transformer les congés non pris en trimestre.
- Création d'une année de bonification supplémentaire par tranche de 5 ans sans plafonnement.
- Possibilité de cumul total emploi / retraite sans restriction.