SYNERGIE OFFICIERS

VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS

UN CORPS UNIQUE DE CADRES ACTIFS DE LA POLICE NATIONALE

Concours unique à BAC+5, carrière continue du capitaine au commissaire général, accès aux plus hautes fonctions fondé sur le mérite : SYNERGIE-OFFICIERS porte un corps unique de cadres actifs pour moderniser la Police nationale.

- Concours unique BAC+5
- Parcours de carrière continu
- Promotion au mérite
- Gestion RH modernisée

ÉLECTIONS 2026

ENSEMBLE DONNONS CORPS À NOTRE AMBITION

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026 VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS

www.synergie-officiers.com

Une réforme structurelle au service de la modernisation de la Police nationale

Depuis plus de vingt ans, **SYNERGIE-OFFICIERS** porte une ambition claire : la création d'un **corps unique de commandement et de direction**, regroupant l'ensemble des fonctions d'encadrement supérieur de la Police nationale, du capitaine jusqu'aux emplois de contrôleur général et d'inspecteur général.

Conçu dès l'accession du corps de commandement à la catégorie A, ce projet, longtemps écarté puis progressivement repris dans le débat, n'est pas une revendication circonstancielle. Il est l'aboutissement d'une réflexion de fond sur l'évolution des missions, des responsabilités et des besoins de la Police nationale.

Aujourd'hui, les conditions sont réunies pour engager cette réforme.

Une évolution devenue nécessaire

L'organisation actuelle repose sur deux corps de cadres exerçant, dans de nombreux domaines, des responsabilités complémentaires, parfois identiques, mais relevant de statuts distincts.

Cette architecture, pertinente à une époque où les missions étaient clairement différenciées, ne correspond plus à la réalité opérationnelle.

Plusieurs constats s'imposent :

- Le recrutement des officiers est officiellement fixé à BAC+3, mais dans les faits, les candidats admis sont désormais, de manière constante, titulaires d'un BAC+5, souvent issus des meilleures formations universitaires.
- Le corps de commandement compte aujourd'hui environ 7 500 officiers, tandis que le corps de conception et de direction regroupe près de 1 800 commissaires, emplois fonctionnels compris. Ces effectifs permettent désormais d'envisager une intégration cohérente au sein d'un même parcours professionnel.
- Les officiers occupent aujourd'hui des responsabilités de plus en plus élevées, allant du commandement d'unités jusqu'à la direction de services entiers, avec un niveau d'expertise reconnu et une légitimité acquise sur le terrain.
- De nombreux postes historiquement occupés par des commissaires sont désormais confiés à des officiers expérimentés, parce que ces derniers offrent davantage de stabilité, d'expérience et d'efficacité opérationnelle.

Cette évolution démontre que la distinction entre les deux corps ne repose plus principalement sur la nature des responsabilités exercées mais sur une organisation statutaire devenue inadaptée aux réalités du terrain.

Pour **SYNERGIE-OFFICIERS**, une institution moderne doit pouvoir identifier, accompagner et promouvoir ses futurs dirigeants tout au long de leur carrière, sur la base de leurs compétences, de leur expérience et de leurs résultats, plutôt qu'au seul regard du concours passé en début de parcours.

01 40 13 02 85 · www.synergie-officiers.com

Une architecture modernisée des carrières

SYNERGIE-OFFICIERS propose la création d'un **corps unique de cadres actifs**, organisé selon une progression professionnelle continue.

Le recrutement s'effectuerait par un concours unique de niveau BAC+5, en catégorie A+.

Les cadres débuteraient leur carrière comme capitaines sur des postes d'apprentissage avant d'évoluer progressivement vers des responsabilités de commandement puis de direction.

Le déroulement de carrière pourrait être organisé selon la structure suivante :

- **Capitaine de police ;**
- **Commandant de police ;**
- **Commissaire de police ;**
- **Commissaire divisionnaire ;**
- **Commissaire général.**

Les emplois fonctionnels de contrôleur général et d'inspecteur général seraient naturellement maintenus.

L'accès aux plus hautes fonctions de direction serait conditionné à une sélection exigeante, fondée sur une formation supérieure de type « École de guerre », validant les compétences stratégiques, managériales et décisionnelles nécessaires à l'exercice des responsabilités les plus élevées.

Ce modèle préserverait l'excellence du recrutement tout en instaurant une sélection continue tout au long de la carrière.

Une réforme favorable à l'institution

Un pilotage des cadres efficient

La coexistence actuelle de deux corps de cadres génère des différences de gestion devenues difficilement compréhensibles.

Alors que les officiers et les commissaires relèvent du même programme budgétaire, leurs parcours de carrière sont traités selon des logiques totalement différentes.

Les commissaires bénéficient désormais d'un déroulement de carrière relevant du statut des hauts fonctionnaires.

Les officiers demeurent soumis à des négociations annuelles sur les ratios d'avancement, sans visibilité suffisante et sans adéquation avec les besoins réels des services.

Cette dualité entretient des déséquilibres qui ne peuvent que s'accentuer.

Un corps unique permettrait d'apporter une vision globale, cohérente et durable de la gestion des cadres de la Police nationale.

Une meilleure adéquation entre responsabilités et statuts

Dans de nombreux services, les officiers assurent pendant de longues périodes l'intérim de postes de direction, parfois à plusieurs reprises, sans pouvoir accéder durablement à ces fonctions en raison de l'existence de deux corps distincts.

Le corps unique supprimerait ce plafond statutaire.

Les responsabilités seraient attribuées en fonction des compétences démontrées, de l'expérience acquise et des besoins de l'institution.

Les postes du CCD aujourd'hui considérés comme des postes d'apprentissage pourraient être confiés à des cadres expérimentés, offrant davantage de stabilité aux services et une meilleure continuité du commandement.

Une gestion des ressources humaines modernisée

Un parcours unifié offrirait :

une gestion plus souple des effectifs ;	**une meilleure anticipation des besoins futurs ;**
une mobilité professionnelle renforcée ;	**une gestion simplifiée des carrières ;**
une valorisation des compétences acquises ;	**une meilleure fidélisation des talents.**

Il favoriserait également une planification plus efficace des successions et permettrait d'affecter les cadres selon les compétences et les besoins opérationnels plutôt qu'en fonction de leur appartenance statutaire.

Une réforme économiquement responsable

Au-delà de ses bénéfices opérationnels, cette réforme générerait également des économies budgétaires significatives.

Elle permettrait notamment :

- un concours unique de recrutement ;
- une formation initiale unifiée sur un seul site ;
- une simplification de la gestion administrative ;
- une réduction progressive des structures statutaires redondantes ;
- une optimisation des coûts de formation et de gestion des carrières.

L'investissement dans les ressources humaines serait ainsi recentré sur le développement des compétences plutôt que sur le maintien d'organisations parallèles.

Une organisation conforme aux standards contemporains

De nombreux modèles européens privilégient déjà des parcours de carrière permettant aux futurs dirigeants d'acquérir une solide expérience opérationnelle avant d'accéder aux responsabilités stratégiques.

La Gendarmerie nationale applique depuis longtemps ce principe au sein d'un corps unique d'officiers, sans que cela nuise ni à la qualité du commandement ni à l'attractivité des carrières.

Cette organisation démontre qu'il est possible de concilier excellence du recrutement, exigence de sélection et progression professionnelle continue.

Une réforme fondée sur le mérite

La Police nationale dispose aujourd'hui de commissaires et d'officiers d'une très grande qualité.

La question n'est donc pas celle des personnes.

Elle est celle de l'organisation.

Dans une administration moderne, les plus hautes responsabilités doivent revenir aux femmes et aux hommes qui auront démontré, tout au long de leur parcours, leur capacité à commander, à décider, à conduire le changement et à obtenir des résultats.

Les dirigeants ne doivent pas être désignés une fois pour toutes au moment du recrutement. Ils doivent être révélés progressivement par leur engagement, leurs compétences, leur leadership et leur expérience.

Le concours ouvre une carrière.

Le mérite doit permettre d'en atteindre les plus hauts niveaux.

Une ambition pour la Police nationale

Pour **SYNERGIE-OFFICIERS**, la création d'un corps unique de cadres actifs constitue bien davantage qu'une réforme statutaire.

Elle représente une évolution majeure de la gouvernance de la Police nationale.

Elle renforcerait la cohérence de l'encadrement, améliorerait la gestion des ressources humaines et offrirait des perspectives de carrière plus lisibles. Elle accroîtrait également l'attractivité des fonctions de commandement et garantirait que les plus hautes responsabilités soient exercées par les cadres ayant démontré les compétences les plus élevées.

En faisant de l'expérience, du mérite et du leadership les véritables critères de progression, la Police nationale se doterait d'une organisation plus moderne, plus performante et pleinement adaptée aux défis de demain.

Au-delà de la reconnaissance des cadres, c'est l'efficacité même du service public de la sécurité qui s'en trouverait renforcée.

01 40 13 02 85 · www.synergie-officiers.com