SYNERGIE OFFICIERS

VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS

UN RÉGIME INDEMNITAIRE

à la hauteur des responsabilités exercées

Parce que les officiers occupent aujourd'hui un nombre croissant de postes à forte responsabilité, leur rémunération indemnitaire doit enfin refléter cette réalité.

- IRP chef de service
- Postes difficiles
- Postes très difficiles
- ICL

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

ENSEMBLE DONNONS CORPS À NOTRE AMBITION

DU 03 AU 10 DÉCEMBRE 2026 VOTEZ SYNERGIE-OFFICIERS

www.synergie-officiers.com

Un régime indemnitaire à la hauteur des responsabilités exercées

L'évolution du corps de commandement vers un véritable corps de cadres doit naturellement s'accompagner d'un **régime indemnitaire cohérent avec le niveau de responsabilités, d'expertise et d'engagement des officiers de police**.

Parce que les officiers occupent aujourd'hui un nombre croissant de postes à forte responsabilité, leur rémunération indemnitaire doit enfin refléter cette réalité.

Une revalorisation indispensable de l'IRP

À l'image du régime applicable au corps de conception et de direction, dont l'IRP est structurée selon une dégressivité de 20 % entre chaque grade, **SYNERGIE-OFFICIERS revendique une revalorisation ambitieuse et cohérente de l'Indemnité de Responsabilité et de Performance (IRP).**

Notre objectif est clair : reconnaître pleinement les responsabilités exercées par les officiers et assurer une meilleure cohérence entre les différents corps d'encadrement de la Police nationale.

	Actuellement et depuis plus de 10 ans	**En 2027** À l'issue des mesures du protocole pluriannuel 2023-2027 signé par SYNERGIE-OFFICIERS	**Notre projet** Avec ambition mais cohérence *Revalorisation de l'IRP CDC puis dégressivité à chaque niveau de 20 % comme cela s'applique déjà dans plusieurs corps*
IRP Chef de service	1 080	**1 350**	**1 705** comme un commissaire de police 1er grade confirmé à l'issue du protocole
IRP Cdt Divisionnaire	600	**750**	**1 350** comme un commissaire en début de carrière
IRP Cdt Div EF	413	**516**	**1 350** comme un commissaire en début de carrière
IRP Commandant	413	**516**	**1 080**
IRP Capitaine	378	**472**	**864**

Renforcer l'attractivité des postes les plus exigeants

Le protocole pluriannuel 2023-2027, signé par **SYNERGIE-OFFICIERS**, a déjà permis d'obtenir des avancées importantes :

- la création de **150 nouvelles IRP « Chef de service »**, venant s'ajouter aux 100 obtenues dans le cadre du Beauvau de la Sécurité, portant leur nombre à **870 à l'horizon 2027**. À ce jour, seules 50 ont été effectivement déployées ;
- la création de **150 nouvelles IRP « Postes difficiles »**, en complément des 100 issues du Beauvau de la Sécurité, pour atteindre **1 372 postes en 2027**. Là encore, seules 50 ont été mises en œuvre ;
- le versement d'une **majoration de 30 % de l'IRP** aux officiers assurant l'intérim d'un poste classé « difficile » au-delà de deux mois effectifs.

Les revendications complémentaires de SYNERGIE-OFFICIERS

Parce que certaines fonctions demeurent particulièrement difficiles à pourvoir, **SYNERGIE-OFFICIERS** demande de nouveau :

- **la création de postes classés « Très difficiles »**, bénéficiant d'une majoration de **40 % de l'IRP**, sur le modèle du dispositif existant pour le corps de conception et de direction, afin de renforcer durablement l'attractivité des territoires et fonctions les plus exigeants ;
- **la création d'une Indemnité Compensatrice de Logement (ICL)** au bénéfice des officiers, en complément du dispositif actuel des concessions de logement par nécessité absolue de service (NAS).

Une rémunération à la hauteur de l'engagement des officiers

Pour **SYNERGIE-OFFICIERS**, la reconnaissance des officiers passe aussi par une rémunération indemnitaire en adéquation avec leur niveau de responsabilités, leur expertise et l'élargissement constant de leurs missions.

C'est pourquoi nous continuerons à défendre une revalorisation substantielle du régime indemnitaire, seule capable d'assurer l'attractivité du corps de commandement et la juste reconnaissance de l'engagement quotidien des officiers.