

LOPMI : SIGNATURE DU PROTOCOLE DU 02 MARS 2022

**SYNERGIE
OFFICIERS**

SYNERGIE-OFFICIERS OBTIENT DES MESURES CONCRETES POUR L'ENSEMBLE DU CORPS

Ce jour, mercredi 2 mars 2022, SYNERGIE-OFFICIERS, syndicat majeur des Officiers de Police, majoritaire au titre de la confédération CFE-CGC pour la Police Nationale, a signé un protocole avec le ministre de l'Intérieur pour la modernisation des ressources humaines de la Police Nationale actant un exhaussement pour l'ensemble des corps, actifs, administratifs techniques et scientifiques, dont le corps de commandement.

Pour rappel, le Beauvau de la sécurité s'était clôturé par l'annonce de plusieurs mesures catégorielles pour tous les Officiers de la Police Nationale telles que l'augmentation de l'ISSP pour les élèves et les stagiaires en école, la pérennisation de l'échelon spécial de capitaine, la mise en œuvre accélérée du 7ème échelon de Commandant, le décontingement des échelons spéciaux de 10 à 15% au profit des Commandants divisionnaires et divisionnaires à l'emploi fonctionnel, la création de 100 IRP Chef de service et de 100 IRP Poste difficile en 2022 et 2023, avec, par souci d'équité, la possibilité de percevoir l'IRP poste difficile en cas d'intérim, la création d'ITM (indemnité temporaire de mobilité) sur certains postes peu attractifs, la mise en place d'un avancement accéléré à 9 ans au grade de commandant pour des capitaines mutés sur les postes faiblement attractifs selon des critères définis, et le véritable cumul EF / GRAF.

Au-delà de ces annonces, SYNERGIE-OFFICIERS n'a pas hésité à écrire au ministre de l'Intérieur afin de porter ses revendications et mettre en avant l'Officier en tant que cadre de la Police Nationale et maillon incontournable des nécessités d'expertise, de commandement et de direction au sein de tous les services.

SYNERGIE-OFFICIERS a ainsi été le véritable maître d'œuvre du protocole pour les Officiers, alors que beaucoup se satisfaisaient des mesures du Beauvau de la Sécurité.

AUJOURD'HUI, GRÂCE À LA DÉTERMINATION SANS FAILLE DE SYNERGIE-OFFICIERS, PLUSIEURS MESURES SONT ACTÉES DANS LE CADRE DE CE PROTOCOLE PLURIANNUEL (2022-2027), COMPLÉMENTAIRE ET DISTINCT DE LA LOPMI :

- **REVALORISATION DE 25% DE LA PART RESPONSABILITÉ MENSUELLE DE L'IRP** : scandaleusement figée depuis plus de 10 ans, Synergie-Officiers n'a cessé de solliciter une hausse de l'actuelle IRP pour tous les officiers. Elle sera réévaluée de 10% en juillet 2023, puis de 5% en janvier 2025 en janvier 2026 et en juillet 2027.
- **BANALISATION ET REVALORISATION DE L'ÉCHELON EXCEPTIONNEL DE CAPITAINE** Par la création d'un 11ème échelon de capitaine à l'indice majoré de 716,
- **RÉDUCTION À UN AN DE LA DURÉE DES DEUX PREMIERS ÉCHELONS DE CAPITAINE**, au bénéfice de nos plus jeunes pour une meilleure rémunération plus rapidement,
- **TRAVAUX POUR RÉVISER LA DURÉE TOTALE D'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DES CAPITAINES POUR LA RAMENER DE 19 À 17,5 ANNÉES,**

- **CRÉATION DE 150 IRP CHEF DE SERVICE DE 2023 À 2027**, en plus des 100 déjà obtenues dans le cadre du Beauvau de la sécurité, portant à 870 le nombre global à l'échéance 2027,
- **CRÉATION DE 150 IRP POSTE DIFFICILE DE 2023 À 2027**, en plus des 100 déjà obtenues dans le cadre du Beauvau de la sécurité, portant à 1372 le nombre global à l'échéance 2027,
- **ALIGNEMENT DES MODALITÉS DE CALCUL DE LA PART P SUR CELLE DU CGD** (taux de majoration calculé sur l'IRP réelle et non de base, incluant un éventuel poste difficile ou une majoration pour régime cyclique)
- **TRAVAUX ENGAGÉS POUR INTRODUIRE UNE REPRISE D'ANCIENNETÉ AU PROFIT DES OFFICIERS ISSUS DE LA VOIE INTERNE.**
- **TRIPLEMENT DE L'INDEMNITÉ DE TRAVAIL DE NUIT D'ICI 2027,**
- **ALLOCATION DE LA PRIME OPJ, RÉÉVALUÉE À 1500€ ANNUELS DÈS 2023, À L'ENSEMBLE DES OFFICIERS ŒUVRANT EN JUDICIAIRE OPÉRATIONNEL,**

Parallèlement, il est acté une durée d'affectation de 4 ans renouvelables sur les postes bénéficiaires d'une IRP Chef de service, à l'instar de la durée de détachement maximal pour les emplois fonctionnels.

Également, le protocole rappelle l'objectif cible des 40-40-20 (40% de capitaines, 40% de commandants et 20% d'EF et GRAF), indiquant qu'il ne pourra pas être tenu du fait de la démographie du corps et des volumes de recrutements actuels, et fixe à 30% le seuil en dessous duquel l'administration ne pourra pas descendre pour le volume de commandants.

Sans fixer des ratios de promouvabilité, c'est donc un engagement de l'administration de les augmenter à la hauteur des besoins d'encadrement.

SI SYNERGIE-OFFICIERS RESTE LUCIDE SUR CERTAINS CHANTIERS NON ABOUTIS ET QUI RESTENT DES PRIORITÉS : EXHAUSSEMENT DE LA GRILLE EN HEB BIS, AUGMENTATION DE LA PRIME DE FIDÉLISATION DANS LES SECTEURS DIFFICILES, ABAISSEMENT DU SEUIL DE PROMOUVABILITÉ AU GRADE DE COMMANDANT, GÉNÉRALISATION DE L'IRP CHEF DE SERVICE POUR LES SOMMITAUX DU CORPS...

SYNERGIE-OFFICIERS SE FÉLICITE DE LA SIGNATURE DE CE PROTOCOLE QUI MARQUE UN PAS DE PLUS DANS L'EXHAUSSEMENT DU CORPS DE COMMANDEMENT.

Le Bureau National

A yellow sticky note is pinned to the page with a red pushpin. The note contains the following text in bold, black, uppercase letters:

**RETROUVEZ
L'INTEGRALITE
DU
PROTOCOLE
CI-DESSOUS**