

LE TRAIT-D'UNION

SYNERGIE-OFFICIERS

**ELECTIONS
PROFESSIONNELLES
2022**

**UN GRAND
MERCI!**

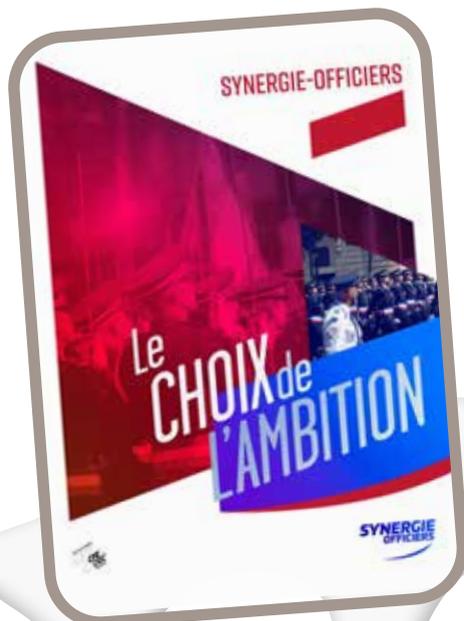


Revue trimestrielle
Déc. 2022 • n°238 • 3,00 €

SOMMAIRE

SYNERGIE OFFICIERS

le trait d'union n°238



N° 238 - 4^{ème} Trimestre 2022

Revue trimestrielle d'information
du Syndicat Synergie-Officiers

Affilié à la CGC par le canal exclusif
de l'Union Fédérale des Cadres des
Fonctions Publiques (CFE-CGC)

Publication inscrite
à la commission paritaire de presse
sous le n° CPPAP : 1020 S 05864
Valable jusqu'au 31 octobre 2025

Synergie-Officiers
3, Bd du Palais - 5^{ème} étage 75004 PARIS
Tél. : 01 40 13 02 85 Fax : 01 40 28 47 73
bureau.national@synergie-officiers.com

Abonnement
Un an, 4 numéros : 10 €
Contacter le Secrétariat au 01 40 13 02 85

Directeur de la publication
Patrice RIBEIRO

Rédacteur en chef
Alain ROMANET

Rédaction
Benjamin ISELI, Gaëlle JAMES,
Isabelle TROUSLARD,
Frédéric BISANCON, Benoit EBEL et les
membres de la section des retraités

Maquette et réalisation
Editions Crépin-Leblond
14 rue du Patronage Laïque
52902 Chaumont
Tél. : 03 25 03 87 48 Fax : 03 25 03 87 40

- 3 ÉDITO
- 4 DOSSIER DE FOND
- ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022
- UN GRAND MERCI !
- 23 LE MOT DU TRESORIER
- 24 GRILLE DE TRAITEMENTS IDF
- 26 GRILLE DE TRAITEMENTS PROVINCE



PATRICE RIBEIRO

C'est avec une immense joie que je m'appête à vous présenter les vœux de Synergie-Officiers qui revêtent cette année un caractère particulier.

À l'issue des élections professionnelles, vous avez été près de 45 % à nous témoigner votre confiance, soit une progression de 3 points !

Vous avez fait le choix de la proximité, du dynamisme et de l'engagement au quotidien d'une équipe, et de délégués totalement dévoués aux officiers.

Il n'y a désormais plus de «majoritaire» en CAP, le seul argument de ceux exclusivement tournés vers les gamelles et bidons au détriment d'une politique volontariste pour le corps, vient de tomber. C'est désormais Synergie-Officiers, syndicat majeur qui porte les espoirs du corps de commandement au sein d'un bloc syndical ultra-majoritaire au ministère de l'Intérieur. Car l'heure n'est pas au repos !

Réforme des retraites, réforme territoriale, nomenclature, recrutement, refonte des avancements et des parcours... face à ces défis, nous proposons des solutions réalistes, pragmatiques et ambitieuses.

Nous avons une vision lucide du corps des officiers, de sa composition, de sa sociologie, de ses aspirations et de ce qu'il doit devenir, tandis que d'autres en ont une image anamorphe et se résignent aux velléités de massification de l'Administration.

Vous pouvez compter sur vos élus pour porter la politique pour laquelle vous nous avez mandatés et qui vise à l'exhaussement des officiers pour le bien de tous et de chacun.

Vous nous avez fait confiance sur la force de notre projet et la vigueur que nous mettons à le faire progresser.

**JE VOUS SOUHAITE,
EN MON NOM
ET AU NOM DE TOUTE L'ÉQUIPE
DE SYNERGIE-OFFICIERS,
D'EXCELLENTE
FÊTES DE FIN D'ANNÉE
ET VOUS PRÉSENTE NOS
MEILLEURS VŒUX POUR 2023 !**



Patrice RIBEIRO
Secrétaire général

UN GRAND MERCI !

Avec un score de près de 45% et une hausse de 3 points par rapport aux précédentes élections, **SYNERGIE-OFFICIERS** poursuit sa progression et confirme son statut de syndicat majeur et incontournable !

SYNERGIE-OFFICIERS obtient pour la première fois la moitié des sièges en CAP !

Avec nos partenaires du bloc « Ensemble pour agir » CFE-CGC - UNSA, nous devenons ultra-majoritaires au ministère de l'Intérieur et au sein de la Police Nationale :



Soit, autant d'opportunités pour **SYNERGIE-OFFICIERS** de défendre vos droits avec pugnacité et rester fidèle au mandat que vous lui avez confié pour créer un grand corps unique de cadres et surmonter les défis qui nous attendent dès à présent.

SYNERGIE OFFICIERS *le choix de l'ambition*

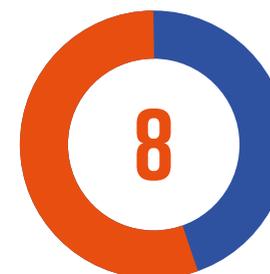
SCRUTIN CSAM

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MINISTERIEL

ENSEMBLE POUR AGIR (CFE-CGC/UNSA)

SYNERGIE-OFFICIERS, ALLIANCE POLICE NATIONALE, UNSA POLICE, SNIPAT, UATS, SCPN, SNPPS, SICP, UDO, SPPN, UNSA FASMI

8 SIÈGES SUR 15
67 392 VOTES SUR 136 295



FPIP : 1402 votes, 0 siège
SNUITAM FSU (FSU Intérieur) : 246 votes, 0 siège
SAPNSC : 189 votes, 0 siège
CFTC – IMPACT Police CFTC MI : 537 votes, 0 siège
UFSE-CGT : 2633 votes, 0 siège
SUD Intérieur-Solidaires : 508 votes, 0 siège
Pro Police : 318 votes, 0 siège
FSMI-FO : 47 873 votes, 6 sièges
CFDT Interco – SCSi – Alternative Police – SMI : 11 032 votes, 1 siège

SCRUTIN CSA RPN

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE RÉSEAU DE LA POLICE NATIONALE

ENSEMBLE POUR AGIR (CFE-CGC/UNSA)

SYNERGIE-OFFICIERS, ALLIANCE POLICE NATIONALE, UNSA POLICE, SNIPAT, UATS, SCPN, SNPPS, SICP, UDO, SPPN, UNSA FASMI

7 SIÈGES SUR 11
60 254 VOTES SUR 113 711



FPIP : 1 194 votes, 0 siège
SNUITAM FSU (FSU Intérieur) : 107 votes, 0 siège
Unité SGP Police – FO : 42 425 votes, 4 sièges
UFSE-CGT : 448 votes, 0 siège
Pro Police : 252 votes, 0 siège
CFTC – IMPACT Police CFTC MI : 187 votes, 0 siège
CFDT Interco – SCSi – Alternative Police – SMI : 6 167 votes, 1 siège
France Police – Policiers en colère – Touche pas à mon flic : 2 677 votes, 0 siège

MUTUELLE SANTÉ

15 €/MOIS
REBOURSÉS
PAR L'ÉTAT⁽¹⁾

+
15 €/MOIS
OFFERTS
PAR LA MGP⁽²⁾



POUR UNE NOUVELLE ADHÉSION,

**la MGP double l'aide de l'État
jusqu'à fin 2023.**



Unéo, MGP et GMF
sont membres d'
UNEOPOLE
la communauté
sécurité défense



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr – 09 69 32 07 04 (numéro non surtaxé)

(1) Depuis le 1er janvier 2022, les agents de la fonction publique d'État peuvent bénéficier mensuellement du remboursement par leur employeur d'une partie du montant de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir leurs frais de santé, tel que prévu par le décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021. Le bénéfice de ce remboursement est conditionné à la souscription d'un contrat complémentaire santé à caractère « solidaire et responsable » tel que le contrat Lyna santé proposé par la MGP.

(2) Offre soumise à conditions, valable du 05/09/2022 au 31/10/2022. Voir détail des conditions dans le règlement de l'offre rentrée disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil cedex) et sur mgp.fr

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité 10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 09/2022 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

SCRUTIN CSA SC RPN

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE SERVICE CENTRAL
DE RÉSEAU DE LA POLICE NATIONALE

ENSEMBLE POUR AGIR (CFE-CGC/UNSA)

SYNERGIE-OFFICIERS, ALLIANCE POLICE
NATIONALE, UNSA POLICE, SNIPAT, UATS, SCPN,
SNPPS, SICP, UDO, SPPN, UNSA FASMI

7 SIÈGES
SUR 11

9 923 VOTES
SUR 17 551



Unité SGP Police – FO : 5898 votes, 4 sièges
CFDT Interco – SCSi – Alternative
Police – SMI : 1 063 votes, 0 siège
France Police – Policiers en colère –
Touche pas à mon flic : 677 votes, 0 siège

SCRUTIN CSA DGSJ

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE LA DGSJ

ENSEMBLE POUR AGIR (CFE-CGC/UNSA)

SYNERGIE-OFFICIERS, ALLIANCE POLICE
NATIONALE, UNSA POLICE, SNIPAT, UATS, SCPN,
SNPPS, SICP, UDO, SPPN, UNSA FASMI

7 SIÈGES
SUR 10

1 685 VOTES
SUR 2 749



Unité SGP Police – FO : 640 votes, 2 sièges
CFDT Interco – SCSi – Alternative
Police – SMI : 424 votes, 1 siège

SCRUTIN CSA I PP

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION INTERDÉPARTEMENTAL DE LA PRÉFECTURE DE POLICE

ENSEMBLE POUR AGIR (CFE-CGC/UNSA)

SYNERGIE-OFFICIERS, ALLIANCE POLICE NATIONALE, UNSA POLICE, SNIPAT, UATS, SCPN, SNPPS, SICP, UDO, SPPN, UNSA FASMI

4 SIÈGES SUR 8
11 917 VOTES SUR 23 043



FPIP : 162 votes, 0 siège

Snuitam FSU (FSU Intérieur) :

21 votes, 0 siège

Unité SGP Police – FO : 9 597 votes, 4 sièges

UFSE – CGT : 74 votes, 0 siège

Pro Police : 70 votes, 0 siège

CFDT Interco – SCSi – Alternative

Police – SMI : 744 votes, 0 siège

France Police – Policiers en colère –

Touche pas à mon flic : 458 votes, 0 siège

SCRUTIN CAPN

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

SYNERGIE-OFFICIERS

4 SIÈGES SUR 8
2 655 VOTES SUR 5957



Union des officiers UNSA :

229 votes, 0 siège

SCSi : 3 073 votes, 4 sièges

SYNERGIE-OFFICIERS LE CHOIX DE L'AMBITION

UN CORPS UNIQUE DE COMMANDEMENT
ET DE DIRECTION AU PARCOURS DE CARRIÈRE VALORISÉ
ET À LA GESTION FLUIDIFIÉE

**SYNERGIE
OFFICIERS**

SYNERGIE-OFFICIERS,
initiateur de toutes les avancées du corps
de commandement en 1995, 2001, 2007, 2016
et du protocole de 2022 reste
extrêmement ambitieux et maintient
sa volonté d'exhaussement.

DÉCOUVREZ OMNIALE

GARANTIES SANTÉ ÉLIGIBLES
15€ / mois
À LA PARTICIPATION EMPLOYEUR

L'offre
complète

SANTÉ et/ou
PRÉVOYANCE

+
Packs santé au choix



150€/AN

POUR VOS SEMELLES
ORTHOPÉDIQUES



120€/AN

EN MÉDECINE DOUCE

Pour soulager les maux du quotidien



LA TÉLÉCONSULTATION
MÉDICALE 24H/24 - 7J/7

PACK PRO / PACK FAMILLE
PACK RENFORT

UNE MUTUELLE QUI VOUS COUVRE
DE LA TÊTE AUX PIEDS

Demandez votre devis auprès de votre conseiller Intériale ou sur notre site web.



Corps de cadres unique et repensé

- Création d'un grand corps de cadres de Capitaine à Commissaire Général.
- Lieu de scolarité commun pour les cadres de la Police Nationale dans le cadre de la mise en place de l'Académie de police.
- Création d'un département de gestion commun pour les corps de commandement et de conception et de direction.

AVANCEMENT

- Création d'un avancement semi-automatique au grade de commandant entre 9 ans et 12 ans pour tous les capitaines.
- Substitution du principe de contingentement au ratio pro/pro pour assurer un volume suffisant et constant de promotion.
- Refonte totale de l'accès au GRAF avec une meilleure reconnaissance des parcours et plus de lisibilité.

Grilles indiciaires

- à capitaine, création d'au moins 1 nouvel échelon en plus du futur 11^e qui apparaîtra en 2023 et harmonisation de la durée des échelons à 2 ans à partir du 7^e échelon. Reprise d'une ancienneté pour les recrutements internes.
- à commandant, création d'un 8^e échelon.
- à commandant divisionnaire et pour l'EF, banalisation de l'actuel échelon spécial HEA et exhaussement de l'échelon spécial à HEB Bis pour plus de cohérence avec la récente réforme indiciaire de la haute fonction publique.

Indemnitaire

Nouvelle revalorisation de l'IRP en partant de l'IRP CS pour réhausser toutes les IRP à l'instar du mode de calcul de l'IRP dans d'autres corps :

- IRP Chef de service (quel que soit le grade) : comme celle des commissaires de police confirmés telle que revalorisée dans le cadre du protocole : 1705
- IRP commandant divisionnaire et commandant fonctionnel quelle que soit la fonction : 1350 (IRP des commissaires de début de carrière)
- IRP commandant : 1080
- IRP capitaine : 864 (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.

Statut des postes de chefs de service

Sanctuarisation du statut et des avantages de chef de service ou d'unité organique à partir de 4 ans dans ce type de poste. Impossibilité de redescendre pécuniairement. Ouverture automatique aux grades de Cdt et Cdt D à la mutation des postes CCD vacants depuis plus d'un an ou non pourvus après deux mouvements.

Nomenclature

- Refonte profonde de la nomenclature pour tenir compte du changement de physionomie du corps induit par la signature du protocole de 2016 (40/40/20) avec un rehaussement significatif du nombre de postes à haute responsabilité.
- Possibilité de cagnottage GRAF pour les capitaines occupant des postes B2.
- Désimplantation des échelons spéciaux des emplois fonctionnels.
- Nomenclature lissée pour les cadres de Major à Commissaire général et des zones grises pour permettre de la souplesse dans la nomination sur certains postes.

Réforme territoriale

Attention particulière à ce projet de réforme pour une réelle concertation, la préservation de tous les pôles d'excellence de la Police Nationale sur des territoires adéquats et la sanctuarisation du positionnement de tous les Officiers.



Parité avec la Gendarmerie

Automaticité de la VAE (validation par diplômés 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 outre-mer et corse comme campagne extérieure avec annuités doublées.

Recrutement des OPN à Master 2.

Validation du statut A+ des commandants, commandants divisionnaires et commandants fonctionnels afin de permettre une réelle parité de grade avec les officiers de gendarmerie dans les services mixtes.

Conciliation vie professionnelle et vie privée

Véritable accompagnement lors de mobilité de couples, notamment mais pas exclusivement lorsque le conjoint est policier, gendarme, militaire.

Rétablissement d'une prime d'installation.

Mise en place d'une fidélisation immédiate et progressive, à l'instar du CEA. Revalorisation des montants.

Offres de logements à des tarifs préférentiels par les collectivités locales (à l'instar de l'Education nationale en Seine Saint Denis), crèche, prêt à taux zéro.

Finalisation de la prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation mutuelle.

Création d'une indemnité de logement à l'instar des commissaires de police.

Création d'un véritable « statut du policier francilien » qui tient compte de contraintes inhérentes au lieu d'exercice

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 pour toutes les circonscriptions d'Ile de France.

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.

Temps de travail

Réaffirmation du statut de cadre : autonomie effective dans la gestion du temps de travail avec un logiciel efficient.

Modernisation de la Police Nationale

Développement de réels outils pour les policiers quelles que soient les filières : logiciels, équipements, locaux adaptés...

Redonner du sens au métier de Policier

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 retrouver une cohérence entre l'action des deux institutions.

Réforme des retraites à venir :

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.

Réécriture des textes sur la bonification pour pérenniser le dispositif tel qu'il existe à ce jour, et le faire progresser à 6 ans.

Mesures de dégageant des cadres sur la base du volontariat.

Suppression de l'écrêtement de la pension lorsque le retraité exerce une activité dans le privé après son départ de l'administration afin de rétablir une justice vis-à-vis des officiers de gendarmerie qui ne sont pas soumis à cette règle. ■

UNE REFORTE PROFONDE DE LA NOMENCLATURE DU CORPS DE COMMANDEMENT

Mise en place en 2004 dans le cadre d'un processus de reconnaissance des métiers et de valorisation des parcours professionnels des membres du corps de commandement, la nomenclature est l'ensemble des codes d'identification des postes le constituant.

Ces derniers sont catégorisés en A (postes d'apprentissage pour des jeunes officiers), B (postes de capitaines confirmés permettant d'évoluer sur le grade de commandant) et C (postes de commandants et sommitaux).

La nomenclature, telle que nous la connaissons aujourd'hui, est mise en œuvre depuis le 1er janvier 2020.

Si elle permet de donner une visibilité aux postes offerts dans le corps de commandement et d'envisager un véritable parcours de carrière, elle demeure cependant trop figée pour être en mesure de faire face, d'une part, aux départs en retraite massifs attendus dans les prochaines années, et d'autre part, au recrutement important de jeunes officiers entamé depuis trois ans (à titre d'exemple les deux dernières promotions d'officiers comptent respectivement 350 et 406 élèves).

En réponse à ces problématiques, SYNERGIE-OFFICIERS a déjà obtenu la fusion des niveaux A1 et A2 afin de fluidifier la gestion RH des jeunes officiers et rehausser certains postes en B1.

Cette fusion permettra une sélection mieux contrôlée des postes proposés en sortie d'école en tenant compte du positionnement des officiers déjà en poste, plus de fluidité lors des campagnes de mobilité et plus d'opportunités pour les officiers non éligibles au B1.

Pour que la nomenclature reste un véritable outil, utile et favorable à l'officier pour faire évoluer son parcours et sa carrière, SYNERGIE-OFFICIERS demande la poursuite des travaux entamés sur la nomenclature et plusieurs adaptations :

→ Refonte profonde de la nomenclature pour tenir compte du changement de physionomie du corps induite par le protocole de 2016 (40/40/20) avec un rehaussement significatif du nombre de postes à responsabilité et haute responsabilité (de B1 à C).

→ Possibilité de cagnottage GRAF pour les capitaines occupant des postes B2.

→ Désimplantation des échelons spéciaux des emplois fonctionnels, à l'instar du HEA de divisionnaire.

→ Nomenclature lissée pour les cadres de Major à Commissaire général avec implantation de zones grises pour permettre de la souplesse dans la nomination sur certains postes.



TEMPS DE TRAVAIL : UNE AUTONOMIE DE GESTION REVENDIQUÉE

L'organisation du temps de travail et la latitude opérationnelle ont dû être refondues au 1er janvier 2020, à la suite d'un recours effectué devant les instances européennes contre le régime de cadres et la latitude opérationnelle obtenus par SYNERGIE-OFFICIERS.

Avec l'APORTT, s'il n'a jamais été question de revenir sur ce régime de cadres et l'autonomie des officiers, la comptabilisation effective des heures devait être la norme, afin d'identifier les réels dépassements horaires des officiers.

Or, cette comptabilité s'est accompagnée d'un système technocratique avec des outils obsolètes et une hiérarchie souvent peu encline à préserver la latitude des officiers dans la gestion de leur temps de travail :

- ✓ Des plages fixes et variables de présence définies et souvent antinomiques avec la souplesse nécessaire à l'exercice des fonctions.
- ✓ Des heures effectuées non conservées en totalité, avec un écrêtage du débit/crédit en fin de mois, source d'incompréhension et de frustration, surtout lorsque les outils dysfonctionnent.
- ✓ Une obligation de badgeage quatre fois par jour, à laquelle seuls les officiers sont soumis parmi les actifs, contrairement au projet de l'APORTT.
- ✓ Des directions qui poussent au badgeage en temps réel, alors que SYNERGIE-OFFICIERS a obtenu de haute lutte la régularisation a posteriori des heures effectuées jusqu'à cinq jours ouvrés.

Le déploiement en cours du nouveau logiciel GESTT, en remplacement de GEOPOL-GEONET, ne répond pas au besoin de simplification de cette comptabilité.

Au contraire, il ajoute de la lourdeur à un sentiment de fonctionnarisation, de manque de confiance hiérarchique, voire de désorganisation.

Face à cette situation, SYNERGIE-OFFICIERS souhaite réaffirmer que les officiers sont des cadres, responsables, dotés d'une autonomie de gestion de leur temps de travail.

Cela signifie qu'ils doivent non plus badger, mais être en mesure d'alimenter eux-mêmes les heures effectuées.

Ne pas subir un logiciel et une logique technocratiques, mais définir leur emploi du temps librement en fonction de leurs missions et des objectifs qui leur sont assignés.



SYNERGIE-OFFICIERS SOUTIENT LA NÉCESSAIRE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVÉE

SYNERGIE-OFFICIERS s'est toujours engagé pour l'amélioration des conditions de vie des officiers de police.

Ainsi, plusieurs projets portés par SYNERGIE-OFFICIERS ont abouti récemment, tels que le déploiement du dispositif « voyager – protéger », la prise en charge d'une partie de la cotisation mutuelle, notre partenariat avec « Alliance Avantages » qui vise à augmenter le pouvoir d'achat de chacun.

D'autres projets sont encore en cours de négociation.

Ainsi, SYNERGIE-OFFICIERS revendique plusieurs mesures générales pour tous :

- La mise en place d'un véritable accompagnement lors des mobilités de couples, notamment mais pas exclusivement, lorsque le conjoint est policier, gendarme ou militaire.
- L'augmentation et l'amélioration des offres de logements à tarifs préférentiels par les collectivités locales (à l'instar du dispositif existant à destination des agents de l'Éducation Nationale en Seine-Saint-Denis).
- L'augmentation des seuils et un élargissement des zones géographiques éligibles au prêt à taux zéro.
- La création d'une indemnité de logement à l'instar des commissaires de police.
- L'élargissement des offres en matière de garde d'enfants : développement du partenariat avec des réseaux de garde d'enfants (crèches...) proposant notamment des horaires atypiques.

SYNERGIE-OFFICIERS sollicite également des mesures particulières pour les jeunes officiers :

- Le rétablissement de la prime d'installation
- La mise en place d'une prime de fidélisation immédiate et progressive à l'instar d'autres corps de la Police Nationale et une revalorisation des montants. Actuellement, la prime de fidélisation est touchée pleinement à compter de la 5ème année.

SYNERGIE-OFFICIERS sollicite que cette prime puisse être perçue de manière progressive dès la 2ème année pour atteindre son seuil maximal à la 5ème année.

**SYNERGIE-OFFICIERS LE SEUL SYNDICAT SIÉGEANT EN CAP
ET DANS TOUS LES COMITÉS TECHNIQUES
POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS.**

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

ASSURANCE AUTO

-10%⁽¹⁾

SUR VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE

OFFRE RÉSERVÉE AUX ADHÉRENTS MGP

-20%⁽²⁾

SUR VOTRE CONTRAT D'ASSURANCE AUTO OU HABITATION OU ACCIDENTS & FAMILLE OU PROTECTION JURIDIQUE



1^{er} ASSUREUR DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

ASSURÉMENT HUMAIN

POLICE

MGP

« Cette solution est pensée et développée pour protéger les forces de sécurité et leur famille. »

Unéo, MGP et GMF sont membres d'**UNEOPOLE** la communauté sécurité défense

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar SoFia de mars 2022.

(1) Offre réservée aux agents du service public, personnels de la Police. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

(2) Réduction de 20 % pour le 1^{er} nouveau contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS ou Accidents et Famille ou Protection Juridique souscrit en tant qu'adhérent MGP. Cette réduction est valable sur le montant de la 1^{ère} année de cotisation pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 et n'est pas cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS, Accidents & Famille et Protection Juridique en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

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 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 € entièrement versé - Entreprise régie par le code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans - APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et/ou Covéa Protection Juridique.

VOTRE PARCOURS DE CARRIÈRE VALORISÉ PAR DES MESURES AMBITIEUSES POUR L'AVANCEMENT

Depuis toujours, SYNERGIE-OFFICIERS a maintenu son cap et ses engagements pour l'exhaussement du corps de commandement afin que chaque officier puisse accéder à davantage de postes à responsabilité et bénéficier d'un déroulé de carrière valorisant et constant.

Ces dernières années, l'engagement et les efforts constants de SYNERGIE-OFFICIERS ont déjà permis d'obtenir plusieurs avancées significatives :

- ✓ La fusion des grades de Lieutenant/Capitaine et la création du grade sommital de Commandant Divisionnaire,
- ✓ La fin de la carrière inversée avec la mise en place d'une indemnité compensatrice pour les capitaines nommés commandants, impactés financièrement par la baisse de l'ISSP,
- ✓ La mise en place d'un avancement accéléré au grade de commandant, dès 9 ans d'ancienneté sur des postes cartographiés.

Pour autant, la situation reste parfaitement insatisfaisante pour nombre d'officiers qui attendent un avancement, quels que soient leur positionnement et leur responsabilité.

Fidèle à ses valeurs, SYNERGIE-OFFICIERS revendique de nouvelles mesures ambitieuses mais réalistes, pour absorber les réels besoins en termes de grades dans les services et offrir aux officiers de réelles perspectives à court et moyen termes.

POUR L'AVANCEMENT AU GRADE DE COMMANDANT :

- ✓ La mise en place d'un avancement semi-automatique au grade de commandant entre 9 ans et 12 ans pour TOUS LES CAPITAINES, à l'instar de ce qui existait pour le passage au grade de capitaine avant que les grades de lieutenant et capitaine ne soient fusionnés ; avec un avancement par quart de promotion chaque année, échelonné sur 4 ans et une échéance maximale pour passer commandant à 12 ans.

Cet avancement « semi-automatique », porté et obtenu par SYNERGIE-OFFICIERS en 2005 pour les avancements au grade de capitaine, avait permis de régler de nombreuses situations de blocage, d'obtenir plus de fluidité, lisibilité dans la promotion et une réelle gestion prévisionnelle des avancements.

Une même dynamique pour l'avancement au grade de commandant répondrait aux réels besoins d'un corps qui doit retrouver une dynamique, qui ne doit pas se figer et éviter une rupture entre les plus jeunes et les plus anciens.

- ✓ En attendant cette mise en place, la substitution du principe de contingentement au ratio promu/promouvables actuellement en vigueur, pour assurer un volume annuel suffisant de promotion corrélé aux besoins dans les services.

Les ratios étant clairement devenus obsolètes, inadaptés et générateurs de frustration, le contingentement du nombre d'officiers par grade, et/ou fonction, permettrait de corréliser les niveaux de nomenclature aux besoins, en termes d'encadrement et en perspective de carrière des officiers.

POUR L'AVANCEMENT AU GRADE DE COMMANDANT DIVISIONNAIRE :

✓ La refonte totale de l'accès au GRAF avec une meilleure reconnaissance des parcours et plus de lisibilité.

SYNERGIE-OFFICIERS demande une véritable remise à plat de l'existant afin que la validation du parcours GRAF ne soit plus sujette à interprétation et lisible par tous, les travaux devant porter sur la durée de cagnottage, mais également, sur les modalités du parcours.

POUR LA BANALISATION DU H.E.A ET L'EXHAUSSEMENT DE L'ES DE GRAF ET D'EF À HEB BIS :

✓ SYNERGIE-OFFICIERS revendique la banalisation de l'actuel échelon spécial HEA et l'exhaussement de l'échelon spécial à HEB et HEB Bis eu égard à la création du 7ème échelon de Commandant, dont l'indice est très proche de celle du 4ème échelon des EF et GRAF, mais également pour être en cohérence avec la récente réforme indiciaire de la haute fonction publique qui va impacter directement le CCD.

Pour SYNERGIE-OFFICIERS, les officiers qui occupent des postes à très haute responsabilité doivent être rémunérés en conséquence et ne doivent pas être décrochés de la grille du CCD.

**SYNERGIE-OFFICIERS LE SEUL SYNDICAT SIÉGEANT EN CAP
ET DANS TOUS LES COMITÉS
POUR DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS.**

Le Bureau National

**SYNERGIE
OFFICIERS**



GRILLES INDICIAIRES :

UNE REVALORISATION EN ADÉQUATION AVEC VOS RESPONSABILITÉS

SYNERGIE-OFFICIERS a fait de l'exhaussement du corps, et de la reconnaissance du haut degré de responsabilités et d'expertise exercées par les officiers, son ADN.

Le passage en catégorie A en 2005, puis A TYPE à partir de 2016, revendiqué et obtenu par SYNERGIE-OFFICIERS, s'inscrit dans cette histoire, et s'est accompagné d'une revalorisation conséquente des grilles indiciaires.

Ainsi, en 2006, un officier titularisé au 1e échelon de lieutenant commençait à 2035 € et pouvait espérer terminer sa carrière au 2e échelon de l'emploi fonctionnel, taquet de la grille indiciaire, à 3592 €.

En 2022, le même officier commence à 2501 € et peut espérer terminer à 5280 €, dernier chevron du HEA du grade de divisionnaire.

Cette progression, régulière dans le temps, doit continuer !

Ainsi, nos derniers combats ont permis les avancées suivantes en matière indiciaire :

→ **Protocole de 2016** : création des 6e et 7e échelons du grade de commandant ; création du 4e échelon du grade de commandant divisionnaire et de l'emploi fonctionnel de commandant.

→ **Beauvau de la Sécurité** : décontingentement de l'échelon spécial à 15%.

→ **Protocole de mars 2022** : 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.

Ce n'est que le début. L'accroissement des difficultés inhérentes au métier d'officier doit s'accompagner d'un positionnement valorisé et de parcours de carrière accélérés.

C'est pourquoi SYNERGIE-OFFICIERS revendique :

POUR LE GRADE DE CAPITAINES :

- ✓ La création d'au moins 1 nouvel échelon en plus du futur 11ème qui apparaîtra en 2023
- ✓ L'harmonisation de la durée des échelons à 2 ans à partir du 7ème échelon
- ✓ La reprise d'une ancienneté pour les recrutements internes

POUR LE GRADE DE COMMANDANT :

- ✓ La création d'un 8ème échelon

POUR LE GRADE DE COMMANDANT DIVISIONNAIRE ET L'EMPLOI FONCTIONNEL DE COMMANDANT :

- ✓ La banalisation de l'actuel échelon spécial HEA
- ✓ L'exhaussement de l'échelon spécial à HEB Bis pour plus de cohérence avec la récente réforme indiciaire de la haute fonction publique

SYNERGIE-OFFICIERS CONTINUE SON COMBAT EN FAVEUR D'UNE GRILLE INDICIAIRE EN ADÉQUATION AVEC LE HAUT NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'EXPERTISE DE TOUS LES OFFICIERS.

**SYNERGIE
OFFICIERS**



SYNERGIE-OFFICIERS REVDIQUE UN INDEMNITAIRE EN ADÉQUATION AVEC LES RESPONSABILITÉS EXERCÉES

L'exhaussement du corps du commandement induit logiquement un régime indemnitaire en adéquation avec les postes à fort niveau de responsabilités occupés désormais par les officiers.

UNE NÉCESSAIRE AUGMENTATION DE L'IRP

Suite à une comparaison avec les IRP d'autres corps et une dégressivité de 20% appliquée à chaque grade, SYNERGIE-OFFICIERS revendique avec force et cohérence une nécessaire augmentation de l'IRP au-delà des mesures du protocole de 2022 déjà actées :

	Actuellement et depuis plus de 10 ans	En 2027 A 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	1080	1350	1705 comme un commissaire de police 1er grade confirmé à l'issue du protocole
IRP Cdt Divisionnaire	600	750	1350 comme un commissaire de police en début de carrière
IRP Cdt Div EF	413	516	1350 comme un commissaire de police en début de carrière
IRP Commandant	413	516	1080
IRP Capitaine	378	472	864

UNE MEILLEURE ATTRACTIVITÉ DES POSTES « DIFFICILES » ET LA CRÉATION DE POSTES TRÈS DIFFICILES

Un bilan positif des premières mesures obtenues :

SYNERGIE-OFFICIERS a porté et soutenu les différents travaux portant tant sur la création de nouvelles IRP que sur les modifications des modalités de calcul.

Ainsi le protocole pluriannuel 2022-2027 a validé :

✓ La création de 150 IRP CHEF DE SERVICE entre 2023 et 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.

✓ La création de 150 IRP POSTES DIFFICILES entre 2023 et 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.

✓ L'ALIGNEMENT DES MODALITES DE CALCUL DE LA PART P SUR CELLES DU CCD (taux de majoration calculé sur l'IRP réelle et non sur l'IRP de base, incluant un éventuel poste difficile ou une majoration liée à un régime cyclique).

✓ LE VERSEMENT DE LA MAJORATION DE L'IRP DE 30% aux officiers assurant un intérim de poste listé « difficile », au-delà de 2 mois effectifs, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

A faire encore évoluer :

Actuellement, seule une majoration de 30 % de l'IRP existe lorsque les officiers exercent sur des postes classés difficiles.

SYNERGIE-OFFICIERS demande la création de postes classés TRÈS difficiles avec une IRP majorée de 40%, à l'instar du dispositif existant pour le CCD afin de rendre plus attractifs des zones ou des postes où le recrutement est très difficile.

Ainsi, **SYNERGIE-OFFICIERS** revendique une cohérence de traitement qui doit passer par la revalorisation substantielle du régime indemnitaire des Officiers.

Il ne s'agit que de rémunérer à leur juste valeur, le niveau élevé d'expertise des officiers et le nombre accru de postes à hautes responsabilités qu'ils occupent.



LE MOT DU TRÉSORIER

Cher(e) collègue,

Pour cette année 2023, et comme tu le constateras, les montants des cotisations restent au même niveau qu'en 2022.

Tu peux régler ta cotisation en ligne sur notre site internet, en CB, par virement bancaire, par prélèvement automatique ou comme par le passé par chèque et ce de façon parfaitement sécurisée.

Pour ce faire, si tu as déjà un compte sur le site, il te suffira de te connecter avec tes identifiants ce qui t'évitera d'avoir à remplir de nouveau les rubriques requises avant de basculer sur le volet paiement.

Si tu n'as pas encore de compte, sa création se fera au moment du paiement de ta cotisation 2023.

Dans tous les cas, la création de ce compte personnel, totalement sécurisé, est désormais impérative afin de te connecter sur les pages à accès protégé (TG et résultats des mutations et avancements, nomenclature ...) via un mot de passe individualisé et ce quel que soit le mode de paiement de ta cotisation.

Une fois ton compte créé, tu peux effectuer toutes les démarches (changements de coordonnées, de mode de paiement...) en ligne, sans avoir à gérer des envois de courriers ou de mails).

Aussi, au seuil de cette nouvelle année, je me tourne vers toi afin de solliciter ta contribution pour 2023 et ainsi nous conforter dans notre action via ton soutien plein et entier.

En dernier lieu, je te rappelle que le montant de ta cotisation est atténué par le fait que **la cotisation syndicale entraîne une réduction d'impôt sur le revenu à hauteur des 2/3 de son montant soit 66%.**

Par ailleurs, son règlement avant le 31 mars te confère automatiquement une prestation d'assurance décès via un contrat groupe souscrit par **SYNERGIE-OFFICIERS**.

Je t'adresse, ainsi qu'à tous ceux qui te sont chers, mes vœux les plus chaleureux de santé, bonheur et prospérité pour 2023.

Syndicalement votre.

Frédéric Bisançon
Trésorier National

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES
DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT
EN POSTE A PARIS ET EN ILE DE FRANCE AU 1^{ER} JUILLET 2022

GRADE	ECHOLON	INDICE MAJORES	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	IR 3%	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMPLEMENT RTT
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	147,05	1 107,84	194,00	413,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	140,21	1 054,28	194,00	413,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	135,12	1 014,38	194,00	413,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	126,39	946,00	194,00	413,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	125,08	935,74	194,00	413,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	115,62	861,66	194,00	413,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	111,11	826,32	194,00	413,00	56,67
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	141,43	1 107,84		600,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	134,59	1 054,28		600,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	129,50	1 014,38		600,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	120,77	946,00		600,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	119,46	935,74		600,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	110,00	861,66		600,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	105,49	826,32		600,00	56,67
COMMANDANT DE POLICE	7e	821	58,2004	3 981,88	119,46	935,74		413,00	56,67
	6e	806	58,2004	3 909,13	117,27	918,64		413,00	56,67
	5e	756	58,2004	3 666,63	110,00	861,66		413,00	56,67
	4e	716	58,2004	3 472,62	104,18	816,07		413,00	56,67
	3e	680	58,2004	3 298,02	98,94	775,04		413,00	56,67
	2e	645	58,2004	3 128,27	93,85	735,14		413,00	56,67
	1er	612	58,2004	2 968,22	89,05	697,53		413,00	56,67
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	58,2004	3 404,72	102,14	936,30		378,00	56,67
	10e	673	58,2004	3 264,07	97,92	897,62		378,00	56,67
	9e	638	58,2004	3 094,32	92,83	850,94		378,00	56,67
	8e	605	58,2004	2 934,27	88,03	806,92		378,00	56,67
	7e	575	58,2004	2 788,77	83,66	766,91		378,00	56,67
	6e	545	58,2004	2 643,27	79,30	726,90		378,00	56,67
	5e	513	58,2004	2 488,07	74,64	684,22		378,00	56,67
	4e	480	58,2004	2 328,02	69,84	663,48		378,00	56,67
	3e	450	58,2004	2 182,52	65,48	622,02		378,00	56,67
	2e	430	58,2004	2 085,51	62,57	594,37		378,00	56,67
	1er	410	58,2004	1 988,51	59,66	566,73		378,00	56,67
	stagiaire	352	58,2004	1 707,21	17,07	170,72		143,00	56,67
	élève	352	58,2004	1 707,21	17,07	170,72			

IND POSTE DIFICILE	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	56,23	-32,42	523,28	250,79	21,53	33,16	610,12	46,39	5 271,93
14,11	85,75	53,81	-32,42	497,98	238,67	21,53	31,73	583,84	44,86	5 047,80
14,11	85,75	52,00	-32,42	479,13	229,78	21,53	30,67	564,27	43,17	4 881,33
14,11	85,75	48,91	-32,42	446,83	214,35	21,53	28,84	530,71	40,26	4 596,14
14,11	85,75	48,45	-32,42	441,99	212,10	21,53	28,57	525,68	39,82	4 553,30
14,11	85,75	45,10	-32,42	407,00	195,49	21,53	26,59	489,33	36,67	4 244,24
14,11	85,75	43,50	-32,42	390,31	187,02	21,53	25,65	472,00	35,16	4 097,39
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	18,57		189,50	60,14		10,95	201,51	17,07	1 750,17
		15,92		189,50	60,14		9,39	172,73	1,65	1 477,52

VALEUR DU POINT D'INDICE AU 01/07/2022 : 4,85003€

REMUNERATIONS MOYENNES MENSUELLES
DES FONCTIONNAIRES DU CORPS DE COMMANDEMENT
EN POSTE EN PROVINCE (IR = 0%) AU 1ER JUILLET 2022

GRADE	ECHOLON	INDICE MAJORES	VALEUR DU POINT	TRAITEMENT INDICIAIRE	ISSP	NBI	IRP-OF BASE	COMP RTT
COMMANDANT DIVISIONNAIRE FONCTIONNEL	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	1 107,84	194,00	413,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	1 054,28	194,00	413,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	1 014,38	194,00	413,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	946,00	194,00	413,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	935,74	194,00	413,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	861,66	194,00	413,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	826,32	194,00	413,00	56,67
COMMANDANT DIVISIONNAIRE	HEA 3	972	58,2004	4 714,23	1 107,84		600,00	56,67
	HEA2	925	58,2004	4 486,28	1 054,28		600,00	56,67
	HEA1	890	58,2004	4 316,53	1 014,38		600,00	56,67
	4e	830	58,2004	4 025,53	946,00		600,00	56,67
	3e	821	58,2004	3 981,88	935,74		600,00	56,67
	2e	756	58,2004	3 666,63	861,66		600,00	56,67
	1er	725	58,2004	3 516,27	826,32		600,00	56,67
COMMANDANT DE POLICE	7e	821	58,2004	3 981,88	935,74		413,00	56,67
	6e	806	58,2004	3 909,13	918,64		413,00	56,67
	5e	756	58,2004	3 666,63	861,66		413,00	56,67
	4e	716	58,2004	3 472,62	816,07		413,00	56,67
	3e	680	58,2004	3 298,02	775,04		413,00	56,67
	2e	645	58,2004	3 128,27	735,14		413,00	56,67
	1er	612	58,2004	2 968,22	697,53		413,00	56,67
CAPITAINE DE POLICE	E.E.	702	58,2004	3 404,72	936,30		378,00	56,67
	10e	673	58,2004	3 264,07	897,62		378,00	56,67
	9e	638	58,2004	3 094,32	850,94		378,00	56,67
	8e	605	58,2004	2 934,27	806,92		378,00	56,67
	7e	575	58,2004	2 788,77	766,91		378,00	56,67
	6e	545	58,2004	2 643,27	726,90		378,00	56,67
	5e	513	58,2004	2 488,07	684,22		378,00	56,67
	4e	480	58,2004	2 328,02	663,48		378,00	56,67
	3e	450	58,2004	2 182,52	622,02		378,00	56,67
	2e	430	58,2004	2 085,51	594,37		378,00	56,67
	1er	410	58,2004	1 988,51	566,73		378,00	56,67

COMPENSATION CSG MINIMA	Transfert prime-point	PENSION CIVILE	PENSION CIVILE ISSP	PENSION CIVILE NBI	RDS	CSG	RAFP	TRAITEMENT NET MENSUEL
54,15	-32,42	523,28	250,79	21,53	31,94	587,62	33,94	5 059,11
51,79	-32,42	497,98	238,67	21,53	30,54	561,96	33,82	4 839,82
50,03	-32,42	479,13	229,78	21,53	29,50	542,85	33,74	4 676,39
47,01	-32,42	446,83	214,35	21,53	27,72	510,09	33,59	4 396,40
46,56	-32,42	441,99	212,10	21,53	27,46	505,18	33,56	4 354,34
43,29	-32,42	407,00	195,49	21,53	25,53	469,69	33,40	4 050,92
41,73	-32,42	390,31	187,02	21,53	24,61	452,76	33,32	3 906,75
54,15	-32,42	523,28	250,79		31,93	587,58	33,92	5 072,98
51,79	-32,42	497,98	238,67		30,54	561,92	33,80	4 853,68
50,03	-32,42	479,13	229,78		29,50	542,81	33,71	4 690,25
47,01	-32,42	446,83	214,35		27,72	510,05	33,56	4 410,27
46,55	-32,42	441,99	212,10		27,45	505,14	33,54	4 368,21
43,28	-32,42	407,00	195,49		25,52	469,65	33,38	4 064,78
41,72	-32,42	390,31	187,02		24,60	452,72	33,30	3 920,62
44,98	-32,42	441,99	212,10		26,53	488,09	24,11	4 207,03
44,23	-32,42	433,91	207,92		26,08	479,90	24,07	4 137,36
41,71	-32,42	407,00	195,49		24,60	452,60	23,95	3 903,61
39,70	-32,42	385,46	184,77		23,41	430,77	23,85	3 717,39
37,89	-32,42	366,08	175,77		22,34	411,11	23,76	3 549,14
36,13	-32,42	347,24	166,87		21,30	392,00	23,67	3 385,71
34,47	-32,42	329,47	158,19		20,33	373,99	23,59	3 231,91
39,84	-32,42	377,92	199,40		23,50	432,35	22,10	3 727,85
38,34	-32,42	362,31	191,14		22,61	416,00	22,03	3 588,19
36,52	-32,42	343,47	180,96		21,54	396,27	21,94	3 419,85
34,81	-32,42	325,70	171,63		20,53	377,67	21,85	3 260,86
33,25	-32,42	309,55	163,27		19,61	360,76	21,77	3 116,21
31,69	-32,42	293,40	154,91		18,69	343,85	21,70	2 971,56
30,03	-32,42	276,18	145,69		17,71	325,82	21,61	2 817,56
28,51	-32,42	258,41	136,36		16,81	309,34	21,54	2 679,80
26,94	-32,42	242,26	128,00		15,89	292,30	21,46	2 533,82
25,89	-32,42	231,49	122,00		15,27	280,93	20,86	2 437,48
24,84	-32,42	220,73	116,64		14,65	269,57	19,89	2 340,86

VALEUR DU POINT D'INDICE AU 01/07/2022 : 4,85003€

IMPORTANT

ADHEREZ EN LIGNE
SUR NOTRE SITE
INTERNET
WWW.SYNERGIE-OFFICIERS.COM



ET BENEFICIEZ
DESORMAIS
D'ALLIANCE AVANTAGES
WWW.ALLIANCEAVANTAGES.FR

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