

UN1TÉ

EXAMEN MAJOR : L'ÉQUITÉ, MAINTENANT !



En 2026, et toujours en période transitoire, 750 promotions au choix / 650 par examen pour l'accès au grade de Major.

- ☛ Un an d'ancienneté seulement sépare l'examen du choix.
- ☛ Les lauréats bénéficient d'une faible accélération de carrière.
Et l'Administration pense que c'est un bénéfice suffisant pour accepter la contrainte d'une mobilité !!!
- ☛ Pire encore : en Outre-mer, l'accès au grade de Major est conditionné à une mobilité forcée vers l'Hexagone.

Inacceptable en l'état !

UN1TÉ saisit le Directeur général et revendique :

- la nomination sur place de tous les lauréats de l'examen Major, y compris ultramarins ;
- une reconnaissance réelle du mérite et de l'investissement professionnel ;
- une période transitoire qui ne pénalise pas ceux qui ont fait le choix de l'examen.



L'accès au grade de Major ne doit pas devenir un parcours du combattant.

Profitons de cette période transitoire pour y travailler !

Depuis le début de l'examen Major, cohérent, déterminé, à l'écoute...

UN1TÉ ne lâche rien.

Suivez-nous



UN1TÉ.MI
LE MOUVEMENT DES POLICIERS FRANÇAIS POUR L'ÉQUITÉ ET LA TRANSPARENTÉ

26/01/2026

Bagnolet, le 26 Janvier 2026

Réf : GJ-DGPN-MP16-2026/14

Monsieur Louis LAUGIER
Directeur Général de la Police Nationale
Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau
75008 PARIS

Monsieur le Directeur général,

Je souhaite à nouveau appeler votre attention sur la situation des lauréats de l'examen professionnel pour l'accès au grade de major, et plus largement sur l'équilibre des voies de promotion actuellement mises en œuvre.

Pour mémoire, le cadre statutaire prévoit en 2029 :

- L'accès au grade de major **au choix**, pour les chefs justifiant de **sept années dans le grade**, dans la limite d'un **contingent fixé à 1/12^e de la promotion** ;
- L'accès par **examen professionnel RAEP**, pour les chefs justifiant de **quatre années dans le grade**, sous réserve d'être lauréats de l'examen.

Dans le cadre de la période transitoire en cours, les règles d'ancienneté ont été aménagées concernant la voie du choix, réduites à 5 ans dans le grade chef, afin d'accompagner la gestion des effectifs et de sécuriser les parcours professionnels des chefs dits « historiques ».

Pour l'année 2026, il est prévu la promotion de **2 600 chefs au grade de major**, répartis de la manière suivante :

- 200 au titre des SUEP ;
- 325 au titre de l'examen professionnel classique ;
- 325 au titre de la filière investigation ;
- **1 750 au titre du choix.**

Cette répartition appelle plusieurs observations, d'une part, le volume de promotions au choix dépasse très largement le contingent réglementaire du 1/12^e, créant un déséquilibre assumé entre les différentes voies d'accès au grade, toujours en période transitoire afin de reconnaître les chefs historiques.

De fait, les lauréats de l'examen, pleinement éligibles au regard des conditions statutaires de la période transitoire en vigueur, ne bénéficient pas d'une accélération de carrière très marquée, par rapport au choix, seulement un an d'ancienneté dans le grade de chef différencie les deux accès.



À cela s'ajoute une difficulté majeure concernant les personnels ultra-marins. En effet, les agents lauréats se voient proposer, pour accéder au grade de major, des affectations conditionnées à la signature d'un contrat en hexagone, impliquant de parcourir plusieurs milliers de kilomètres, avec des conséquences lourdes sur les plans familial, social et financier. Il est difficilement acceptable que l'accès à un galon de major se traduise, pour ces personnels, par une mobilité contrainte et disproportionnée, alors même que des volumes significatifs de promotions sont réalisés au choix.

Même si nos interventions ont permis de régler en partie la situation des agents en filières spécialisées ou spécifiques, la période transitoire doit conduire eu égard aux éléments supra à procéder à la nomination sur place de tous les lauréats de l'examen Major, y compris pour les personnels ultra-marins.

Une telle décision permettrait de restaurer la confiance des personnels dans le système de promotion, tout en évitant que l'accès à un grade supérieur ne devienne, pour certains, synonyme de renoncement personnel ou familial.

Puis dans un souci de cohérence, d'équité et de reconnaissance de l'investissement professionnel des agents concernés, nous aurons alors du temps devant nous pour faire en sorte que l'accès au grade de Major, à l'issue de la période transitoire, ne se transforme pas en un inique parcours du combattant.

Nous restons à votre disposition pour tout échange utile et vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de notre considération distinguée.

Le Secrétaire Général

Grégory JORON

