

Le magazine du syndicat Alternative Police **CFDT**

MAG'Police

MAG'POLICE N°3 | SEMESTRIEL | JUIN 2022



.....

SPÉCIAL ÉLECTIONS

NOTRE BILAN - NOS REVENDICATIONS

.....



du 1^{er} au 8 décembre 2022

.....

VOTEZ Alternative Police CFDT

.....

Le Renouveau syndical



INTERCO



Alternative
Police

Cfdt:



Cfdt:

A large orange circle with the text 'Cfdt:' in white, centered on a background of concentric grey circles.

SCSI

Syndicat des
Cadres de la
Sécurité
Intérieure

Cfdt:



SMI

Cfdt:

SYNDICAT DU
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Du 1^{er} au 8 décembre 2022

VOTEZ CFDT

ALTERNATIVE POLICE

SOMMAIRE

NOTRE BILAN

NOS REVENDICATIONS

4	Recrutement, formation initiale et continue	16
5	Déroulement de carrière au sein du CEA	17-18
6	Améliorer la qualité de vie au travail	18-21
7	Anticipation et traitements des risques psychosociaux	21
8-9	Action sociale	22-23
	Retraites	23-25
10	Investigation	25-28
10	Renseignement	29-30
	Direction Générale de la Sécurité Intérieure	30-32
11	Policiers Adjoints	33-34
11	Compagnies Républicaines de Sécurité	34-35
	Police Aux Frontières	36
	OUTRE-MER	37-38
	Les spécialités	39-40
12	Assemblée Nationale	

Commission paritaire :
ISSN 2802-9259

Tirage : 4000 ex.

Abonnement annuel : 6€

Abonnement semestriel : 3€

Maquette, réalisation et illustration :

Matthieu GALVAGNON
Edwige SYLVESTRE

Impression :
ONLINEPRINTERS GmbH
Dr.-Mack-Strasse 53

90762 Fürth
Allemagne

N° de T.V.A. intracommunautaire :
DEB14978904

N° EORI : DE7046189

Crédits photos :
Pixabay - Pexel - Freepik
Ministère de l'Intérieur
Ministère de la Justice
Adobe Stock
Matthieu GALVAGNON

Directeur de publication :
Denis JACOB
secrétaire général

Rédacteur en chef :
Sylvain DURANTE
secrétaire général adjoint

Rédaction :
Alternative Police CFDT
47-49, avenue Simon Bolivar
75019 Paris
Tél. : 01 80 49 66 87
Mail : secretariat@alternativepn.fr

Composition du B.N. :
Denis JACOB
secrétaire général
Sylvain DURANTE
secrétaire général adjoint

Didier LAROCHELLE
trésorier national

Thomas KRUTUL
trésorier national adjoint

Edwige SYLVESTRE
secrétaire nationale
communication

Matthieu GALVAGNON
délégué national à la
communication

Yvon GUYONVARCH
secrétaire national
province

Thierry AUDOUIN
secrétaire national adjoint
province

Guillaume RUET
secrétaire national
île-de-France

Pascal JAKOWLEW
secrétaire national investigation
et renseignement

Laurent NOULIN
secrétaire national CRS

RECRUTEMENT, FORMATION INITIALE ET CONTINUE



Retour de la formation initiale à 12 mois

Suppression et remplacement de la grille de point en école de Police

Académie de Police à MONTPELLIER

Augmentation du nombre de formateurs officier de police judiciaire (OPJ) à PARIS et en grande couronne

Convention entre la Fédération Française de Tir et la DGPN

Renforcement de la réserve civile

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU SEIN DU CEA

Application nationale de l'article 36

Avancement semi-automatique BIER ASA 25

Avancement accéléré pour les OPJ

Revalorisation de la prime OPJ

Simplification des voies d'avancements

Mutations à caractère dérogatoire au fil de l'eau

Augmentation des volumes d'avancements

Fin des CAP (transparence des carrières)

Augmentation de l'Indemnité de Travail de Nuit (ITN) pour tous les agents ayant ce statut, indépendamment du rythme de travail ainsi que la révision de ses conditions d'attribution au bénéfice des brigades cynophiles.

Dégel du point d'indice





AMÉLIORER DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

État des lieux de la Police Nationale, déclenchement d'un budget historique (LOPMI)

Engagement financier pour rénovations des commissariats

Matériels et équipements testés et approuvés par les policiers de terrain

Renouvellement à hauteur de 50% du parc auto entre 2018 et 2022

Dotation d'un système néo portatif individuel

Dotation et généralisation de caméras-piéton plus performantes

Dotation de gilet tactique modulaire 3 en 1

Dotation de protection MO pour la sécurité publique

Dotation de lampes tactiques

Véhicules adaptés au transport de matériel anti-terroriste (casques, bouclier, fusil d'assaut)

Obtention d'une aggravation de la peine pour atteinte aux Forces de Sécurité Intérieure (FSI)

Cumul d'activité : retrait de la note de service qui exigeait que chaque agent, autorisé à un cumul d'activité, se manifeste pour un réexamen de sa situation

ANTICIPATION ET TRAITEMENTS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Issu de nos 50 propositions pour une Police à visage humain édité en 2019

Mise en place d'une plateforme d'écoute et d'entraide tenue par des policiers volontaires à l'instar de celle qui a été mise en place dans la police de MONTRÉAL

Création d'un réseau de « Sentinelles » avec une formation spécifique, en présentiel

Création d'une ligne téléphonique anonyme d'entraide gérée par des policiers bénévoles

Recrutement de psychologues supplémentaires

Création un module de formation pédagogique autour des risques psychosociaux (RPS)

Participer à un état des lieux de la Police Nationale, en chiffrer le coût et engager un projet de loi d'orientation et de programmation pluriannuelle pour mettre à niveau notre institution



L'ACTION SOCIALE



Défiscalisation des heures supplémentaires (HS)

Reconnaissance du travail de nuit dans l'APORTT

Revalorisation des heures de nuit (ITN)

Revalorisation des astreintes diurnes

11 heures de repos entre deux vacations

Gratuité de la SNCF (75%) : une première avancée pour atteindre la parité Police/Gendarmerie

Prise en charge à hauteur de 15 € de la complémentaire mutuelle pour atteindre 50% en 2024



Congé de paternité et d'accueil de l'enfant :
25 jours, et 32 jours en cas de naissances multiples.

Droit prioritaire aux congés scolaires : passage de 6 ans à 3 ans
pour le choix de la période

Renforcement de la protection juridique et fonctionnelle (assistance
juridique, prise en charge de certains frais d'avocat, prise en charge
médicale, droit de réponse en cas de diffamation, accompagnement
et soutien)

Centres des Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) :
Application de l'article 85 de la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de
programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres
dispositions en matière sociale et économique. Il prévoit, dans le
traitement des demandes de mutations vers l'outre-mer, l'intégration
des critères des CIMM.

COVID Suspension du jour de carence pour les malades du Covid

Prévention suicide : budget d'un million d'euros

INVESTIGATION ET RENSEIGNEMENT

Simplification de la
procédure pénale :
Visioconférence avec
les magistrats, amende
forfaitaire pour certains
délits

Expérimentation
de l'oralisation de la
procédure pénale

Signature électronique

Légiférer l'état
d'urgence dans le
Code de Procédure
Pénale (CPP)

Réinstauration des
policiers polyvalents
(base technique/
procédure)

Création d'un poste
nomenclaturé pour les
chefs de groupe (LOPMI)

Création d'un vivier dans
le Renseignement (RT et
DGSJ)

Habilitations spéciales
en amont de l'affectation
dans un service de
Renseignement

Renforcement de la
formation au sein du
Renseignement

Extension des
habilitations au « second
cercle » en matière de
Renseignement



POLICIERS ADJOINTS

Reconnaissance du travail de policier adjoint (PA)
au-delà du changement d'appellation

Revalorisation de l'indemnité lors de la
signature du second contrat

Reconnaissance du travail de nuit (LOPMI)

Mise en place du compte à points Vetipol

COMPAGNIES RÉPUBLICAINES DE SÉCURITÉ



Réforme du Maintien de
l'Ordre (MO)

Création d'un centre de
formation au maintien de
l'ordre

Désescalade :
Création d'Équipes de
Liaison et d'Intervention
(ELI) et mise en place
de moyens sonores et
lumineux

Dotation de Pistolet à
Impulsion Électrique

Dotation de supports Néo
pour les motos

Dotation d'un intercom par
motocycliste

Nouvelle tenue disponible
dans le vestiaire Vetipol
pour les motocyclistes

Création d'une indemnité
spécifique pour les CRS
Montagnards allant de 500
à 650 € par mois

ASSEMBLÉE - SÉNAT

Renforcement de la législation sur les rodéos motorisés, facilitation des saisies et des destructions d'engins.

Renforcements des peines encourues dans le cadre des refus d'obtempérer (doublement de la peine)

Abrogation des rappels à la loi

Annulation de la présence de l'avocat en perquisition

Création d'une infraction spécifique réprimant plus durement les violences contre les forces de l'ordre

Création d'un délit spécifique de violences volontaires contre les forces de sécurité intérieure

Création de la réserve opérationnelle accessible aux citoyens, policiers retraités et policiers adjoints





Alternative Police CFDT a été créé le 1^{er} septembre 2015 par la CFDT Interco.

Nouveau syndicat dédié aux gradés et gardiens de la paix, PA, cadets de la République et PATS.

Alternative Police CFDT dispose de structures régionales et locales sur l'ensemble du territoire.

Alternative Police CFDT revendique une totale indépendance au pouvoir politique quel qu'il soit.

« La seule ambition d'**Alternative Police CFDT** est de représenter au mieux tous les collègues, de défendre leurs intérêts et de sauvegarder leurs acquis. »

STOP aux magouilles syndicales.

Honnêteté, transparence et vérité.

Dialoguer, négocier et s'engager.

Agir pour l'intérêt collectif sans clientélisme.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

**Pour le Renouveau syndical
du 1^{er} au 8 décembre 2022**

**VOTEZ CFDT
ALTERNATIVE POLICE**

**Donnez-nous
votre confiance !**



**Laissez tomber
les anciens syndicats !**



vos
votre
bouclier
juridique



boost

TON POUVOIR D'ACHAT

AVEC ALTERNATIVE PRIVILÈGES
Jusqu'à 87% de réduction sur certaines enseignes

**Bénéficiez d'une véritable
protection juridique et
du 1^{er} CE dans la Police**



RECRUTEMENT, FORMATION INITIALE ET CONTINUE

FORMATEURS aux TECHNIQUES et à la SÉCURITÉ en INTERVENTION (FTSI) :

- Augmentation du volume des FTSI, dont la proportion actuelle est de 1 FTSI pour 100 collègues.

- Passage de grade ou avancement à l'obtention de la formation FTSI et création d'une prime mensuelle d'activité comme pour les OPJ.

- Vestiaire dédié dans Vetipol (gants, chaussures de boxe, jogging, pantalon spécifique pour le tir, protections, etc.).

- Budget alloué annuellement à la formation pour améliorer le matériel et son renouvellement régulier et ne pas voir ce budget financer les frais de déplacement, hébergement et restauration des stagiaires.

- Obtenir le niveau expert 3 pour les réservistes FTSI.

- Formation sur site au sein de commissariats.

- Respect des dates d'habilitation.

DÉVELOPPER le SECOURISME dans la POLICE NATIONALE :

- Stage Prévention et Secours Civique niveau 1 (PSC1), réalisé en école de police, qui devrait être renouvelé tous les deux ans.

- Stage Prévention et Secours en Équipe niveau 1 (PSE1) : un accès facilité doit être mis en place pour les effectifs volontaires.

- Effectivité des deux heures de sport hebdomadaires. À défaut, prise en charge par l'administration de la licence sportive ou de l'abonnement en salle de sport des agents à hauteur de 120€/an ou restitution de ces deux heures sur un compte dédié intitulé heures d'activités sportives (HAS).

- Fixer, par arrêté, un nombre de jours minimum de formation continue, incluant les entraînements obligatoires, qui sera intégré dans la planification du service de chacun des agents (DGPN).

- Développer des formations communes gendarmes/policiers en matière de maintien de l'ordre (DGPN, DGGN, Préfecture de Police).

- Les agents du CEA ayant obtenu leur concours d'officier ou ayant été retenus par le biais de la VAP ne doivent pas subir l'intégralité de la scolarité d'officier, mais seulement les modules de management.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU SEIN DU CEA

La carrière du CEA va connaître un bouleversement sans précédent avec la mise en application de la Loi d'Orientation et de Programmation du Ministère de l'Intérieur (LOPMI), cependant certains points ont été occultés, **Alternative Police CFDT** revendique :

Les déroulements de carrières doivent être plus réguliers, plus fluides grâce au rehaussement des taux d'encadrement.

L'engagement du parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) peut permettre un déroulement de carrière sur au moins deux grades, mais faut-il encore que la règle soit appliquée et respectée.

Alternative Police CFDT souhaite que la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et ses critères d'attribution fassent l'objet d'un travail dédié.

Trois exigences fortes formulées par **Alternative Police CFDT** sur les éléments de la rémunération principale :

- Construire un dispositif pérenne et régulier permettant de tenir compte des évolutions de l'inflation.
- Construire un dispositif pérenne et régulier de prise en compte des montées en compétences liées

à l'ancienneté, tout au long de la carrière.

- Construire un dispositif valorisant plus fortement et rapidement les montées en qualifications et responsabilités comme la reconnaissance des exerçants aux habilitations utiles au fonctionnement d'une police secours.
- Instaurer un calendrier précis en matière de mobilité et d'avancement.
- Dans le cadre de la LOPMI et du protocole du 5 mars 2022, **Alternative Police CFDT** revendique la priorité de l'avancement des Chefs historiques au grade de Major.
- Respect du principe de la nomination dans le grade après l'obtention de l'examen à N+1
- Dans le cadre de la mutation dérogatoire, offrir la possibilité aux agents de muter dans un service spécialisé (exemple CRS, PJ, ...).
- Les avis du médiateur doivent devenir des décisions, à l'instar de l'Éducation nationale.
- Actualiser la cartographie de l'indemnité de résidence à chaque nouveau recensement INSEE.
- Revaloriser le pourcentage de l'indemnité de résidence de 1%, 2% et 3% selon la zone.

- Extension de l'Indemnité Temporaire de Mobilité (ITM) dans les QRR, ZSP à l'instar du dispositif mis en place sur le 93 : 10 000 € versé en trois fois sur une période de 10 ans.

- Intégrer au mouvement profilés, les postes dont la spécialité est rare comme le poste de cartographe ou pilote de drone.

- Parité PN/GN du tableau des bénéficiaires de campagnes, par

exemple la Corse/DROM-COM afin de bénéficier de trimestres pour la retraite

- Pendant le congé parental ou la disponibilité pour élever un enfant, poursuite de l'accumulation des points de mutation ainsi que la bonification à la retraite

- Prime de fidélisation étendue à d'autres régions en manque d'attractivité.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Il faut adapter le matériel à la réalité du terrain, protéger juridiquement et physiquement les policiers, y compris sur le trajet travail/domicile.

Alternative Police CFTD revendique la dotation de divers matériels ou de dispositifs, à la lueur de situations qui se sont produites et qui ont gravement mis en danger les policiers :

- Dotation d'un gilet de sauvetage avec ligne de vie dans chaque véhicule de police.

- Un bouclier balistique par étage en cas d'intrusion.

- Étui de cuisse en dotation collective.

- Obtenir une arme Subcompact pour tous les services civils.

- Équipement des véhicules de police secours de coques thermoformées en PVC similaires à celles mises en place dans les véhicules de la police belge afin d'y placer les personnes interpellées (sécurité pour les agents et pas de risques de tentative d'évasion), nettoyages par jet d'eau donc hygiéniques.

- Respect strict du nombre minimal de 3 effectifs par équipage de police secours avec a minima 2 titulaires sur les 3 effectifs présents.

- Indication du RIO sur toutes les procédures en lieu et place du patronyme des policiers.

- Mise en œuvre automatique de la protection fonctionnelle pour toute accusation mensongère à l'encontre des policiers et les convocations en audition libre.
- Port de la cagoule pour les effectifs de la BAC et port généralisé aux collègues de toutes les directions intervenant sur une mission en rapport avec la lutte contre le terrorisme.
- Convention entre le ministère et les concessions autoroutières afin de tendre à la gratuité des péages sur les tronçons autoroutiers empruntés sur le trajet travail/domicile. Cela contribue également à la sécurisation des autoroutes et à une meilleure efficacité opérationnelle des services.
- Dans le cadre des deux heures de sports, mise en place de convention avec les mairies pour l'accès aux structures communales telles que la piscine, les pistes d'athlétisme ou encore les bibliothèques.
- Reconnaissance de la spécialité « pompier volontaire » au sein de nos services pour une meilleure visibilité (reconnu de tous, référent dans la structure) et création d'une prime ou indemnité.
- Alarme intrusion dans toutes les structures polices dans le cadre d'atteinte grave (ex. : terrorisme) afin d'informer l'ensemble des agents présents dans le bâtiment.
- Défraiement forfaitaire annuel de 200 € pour les fonctionnaires disposant d'un vestiaire civil et amenés à devoir porter un costume (exemples : OPJ, directeurs d'enquête, intervenant aux assises, chauffeurs de DDSP, Les voyages officiels pour les RT, etc.).
- Tout fonctionnaire en situation monoparentale doit pouvoir bénéficier d'un temps partiel de droit jusqu'à l'entrée au collège de leurs enfants.
- PRE : Cette prime porte atteinte à l'esprit de cohésion. D'un montant approximatif de 25 millions par an, **Alternative Police CFDT** demande que la part du montant affecté aux personnels actifs soit reportée sur l'action sociale ministérielle, notamment la restauration et la garde d'enfants.
- L'extension de l'éligibilité du dispositif ASA n'a pas été sans conséquence pour un certain nombre de policiers. Par exemple, ceux affectés en SD en sont exclus alors qu'ils ont vocation à intervenir dans des quartiers difficiles de circonscriptions éligibles.
- Création du congé événement et ainsi avoir la possibilité pour le policier d'assister à un événement familial. Il s'agit d'une sanctuarisation de la vie de famille.
- Suppression des tâches indues. (ports de plis, gardes statiques, conduites et garde hôpital, procurations).

Indemnité d'Absence Missionnelle (IAM), anciennement revendiquée sous l'appellation d'IAO par notre OS :

● Parité de l'indemnité d'absence missionnelle, obtenue par la Gendarmerie pour compenser les « découchés » générés par les renforts opérationnels des personnels non éligibles à l'indemnité journalière d'absence temporaire (IJAT). Cette indemnité viendra compenser les contraintes générées par l'éloignement du domicile (50€ par nuit découchée).

● Temps d'habillage : le combat 100% **Alternative Police CFDT** continue au niveau européen.

● Extension de l'aménagement des horaires pour les services en hebdomadaire.

● Droit à la déconnexion à ajouter à l'APORTT (poste NEO et NOEMI).

● Substitution Actifs/Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques (PATS) : éviter la substitution sur les postes qui nécessitent une expertise policière.

● Tenir compte des aléas professionnels de la vie pour préserver des postes, notamment en lien avec les missions de soutien, pour les fonctionnaires actifs victimes de blessures physiques ou psychiques, le temps qu'ils recouvrent toutes leurs facultés.

● Suppression du jour de carence en cas de CMO.

● Rupture conventionnelle, communication des chiffres, transparence dans la demande des dossiers, accompagnement dans les refus de rupture, en cas d'échec de la rupture, passage en CAPI pour suivre le dossier. Meilleure prise en compte par l'Administration pour accompagner les demandeurs.

● Déplafonner le CET et le défiscaliser.

● Augmenter le budget des frais de missions, largement insuffisants et remboursés avec un trop grand décalage.

● Suivi médical annuel par la médecine du travail.

● Poursuite en dotation de l'équipement dédié aux personnels victimes d'Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT-MP).

● Les heures supplémentaires doivent être majorées en fonction de l'indice de chacun.

● Établir une convention avec des centres hospitaliers ou des médecins afin de faciliter l'examen médical des personnes interpellées.

Alternative Police CFDT souhaite revoir les indemnités statutaires : supplément familial de traitement (revalorisation forte pour le 1er enfant, forfaitisation en fonction du nombre d'enfants et non en fonction du traitement, dispositif spécifique de soutien pour les familles monoparentales).

Alternative Police CFDT revendique une revalorisation forte des sujétions telles que les horaires atypiques (travail de nuit, ou de dimanche). Les conséquences du travail régulier en horaires décalés doivent aussi faire l'objet d'une prise en compte dans le cadre d'un chantier attendu sur la pénibilité.

ANTICIPATION ET TRAITEMENTS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Alternative Police CFDT affiche son opposition à toute rémunération relative à l'atteinte d'objectifs chiffrés, pour tous les corps de la police nationale, qui conduisent à des dérives managériales, débouchant sur des pressions statistiques et à un travail basé sur le quantitatif au détriment du qualitatif.

- Faire en sorte que les consultations des psychologues du SSPO puissent se faire en dehors des locaux de police afin d'éviter les regards curieux et stigmatisants.

De plus, les locaux de police étant bien souvent très mal insonorisés, la confidentialité des propos y est difficile à assurer.

- Faire apparaître dans le bilan social de la police nationale les chiffres des divorces et des séparations. La forte proportion de policiers divorcés n'est pas une vue de l'esprit. Faire ressortir ces

chiffres permettra d'obtenir une réflexion objective sur l'organisation du travail dans la police nationale.

- Lorsqu'un fonctionnaire commet un geste ultime de désespoir, délégation de la diligence de l'enquête administrative à l'inspection du travail.

- Mise en place de réunions de briefing et débriefing suite à des interventions traumatisantes et pas seulement terroristes.



ACTION SOCIALE

Une politique du logement reste la pierre angulaire de toute intégration sociale et professionnelle.

Alternative Police CFDT revendique l'instauration d'une Indemnité Représentative de Logement (IRL) à l'instar de ce qui existe déjà pour certains fonctionnaires. Elle peut représenter selon les situations 10 à 20% du traitement indiciaire. Elle aurait le mérite d'être équitable et transparente.

- SNCF - Parité Police/Gendarmerie : supprimer l'obligation du port de l'arme pour bénéficier du dispositif.
- Développement des Espaces Sociaux de Restauration (ESR).

En ce qui concerne la restauration, bon nombre d'agents des préfectures et commissariats n'ont pas accès à une structure de restauration administrative ou interadministrative compatible avec leurs horaires de travail et à des conditions tarifaires acceptables.

Cette situation impacte le pouvoir d'achat, l'équilibre alimentaire et par voie de conséquence la santé des personnels.

Au regard des contraintes professionnelles de ces agents, **Alternative Police CFDT** revendique l'accès à une restauration sociale de

proximité et formule les propositions suivantes :

- Permettre le bénéfice de tickets restaurant pour les personnels n'ayant accès à aucune restauration sociale à proximité du lieu d'exercice notamment pour les policiers ayant une amplitude horaire de 12h08, tel le dispositif pratiqué pour les agents du ministère des Finances et autres administrations publiques.
- Autoriser par convention l'accès aux restaurants administratifs des autres ministères ou des autres fonctions publiques (territoriale, hospitalière).
- Réévaluer la subvention interministérielle (actuellement d'un montant dérisoire de 1,29 € par repas...) et offrir la possibilité d'obtenir un second ticket dans le cadre du 12h08.
- Mesures d'accompagnement pour la mise en place du cycle binaire obtenu par **Alternative Police CFDT** (restauration, repas, couchage).



La garde d'enfants, le travail en horaires décalés ou atypiques (nuit, week-end, jours fériés) et la nécessité d'être à moins d'une heure de leur lieu d'exercice, tout comme le fait d'être rappelable selon les nécessités de leur service, exposent les policiers et une partie des agents PATS et des préfetures à de grandes difficultés pour la garde d'enfants, notamment pour les familles monoparentales et les couples séparés.

Cela représente une charge financière significative, a fortiori en horaires décalés et/ou atypiques.

Les dispositifs Chèque Emploi Service Universel (CESU) d'aide à la garde d'enfants représentent certes une aide tout à fait louable, mais ne compensent pas en totalité le surcoût évoqué supra.

Alternative Police CFDT revendique :

- La revalorisation du CESU ministériel actuellement plafonné à 300 € seulement, par an et par enfant !

- La création d'un dispositif CESU complémentaire, le CESU Horaires Atypiques (CESU HA) destiné à compenser pour partie le surcoût occasionné par la majoration tarifaire de la garde d'enfant la nuit et le week-end.

Ce dispositif existe par ailleurs au sein de l'administration pénitentiaire.

- Le développement de structures de garde d'enfants interministérielles et territoriales paraît être une solution viable.

- Des réseaux tels que « Maminique » offrent des solutions intéressantes en termes de garde d'enfants pour les parents travaillant en horaires atypiques, pour un prix bien plus intéressant que les réservations de berceaux (qui s'échelonnent de 6000 à 12000 € en moyenne).

Cependant, ces réseaux ont un maillage territorial qui, pour le moment, ne permet pas une couverture homogène de l'ensemble du territoire.

- Mise à disposition de crédits interministériels dédiés à la garde des enfants pour les fonctionnaires d'État.

- Les crèches doivent être accessibles sans distinction du point d'indice.

- Les appartements sociaux doivent être proposés sans distinction de corps.

- Aide du ministère à l'accessibilité pour devenir propriétaire.

- Caution solidaire du MI.

- Assurance partenariat interministériel.

- Indexation des HS sur l'indice comme pour le jour de carence s'il n'est pas supprimé.

- Mutation simultanée pour les couples de tout corps confondu.

RETRAITES

Alternative Police CFDT prône la création d'un événement de convivialité pour les départs à la retraite prise en charge par l'administration et ainsi susciter la reconnaissance d'une carrière au service de l'État.

Une fois à la retraite, l'agent doit conserver ses droits au remboursement d'une partie de la Protection complémentaire santé s'il est apte à rester en service pour la réserve opérationnelle.

Les policiers sont confrontés dans leur quotidien professionnel à une société de plus en plus violente et donc à une pénibilité accrue.

L'augmentation de la durée de cotisation afin de partir avec un taux plein à la retraite augmente tandis que rien n'est prévu pour nos collègues âgés de 55 ans et plus en termes d'aménagement de poste ou de reclassement.

Entre les horaires atypiques et les interventions éprouvantes physiquement, la santé de nos collègues est clairement menacée.

Il apparaît donc nécessaire et de bon sens de revendiquer un déplafonnement de la bonification 1/5°.

Alternative Police CFDT estime qu'il est d'une impérieuse nécessité de faire évoluer les droits à la retraite des fonctionnaires de

police notamment par une augmentation du nombre de bonifications à hauteur de 7 annuités compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 42 annuités.

Nos collègues de la Gendarmerie Nationale, de par leur statut militaire, ont la possibilité de quitter leur institution avec une pension mensuelle dès lors qu'ils comptabilisent 17 années de service.

Les fonctionnaires de police, sous statut civil, ne peuvent bénéficier de cette possibilité alors qu'ils traitent près de 80% du volume de délinquance sur le territoire national.

Alternative Police CFDT agira pour un parallélisme des formes entre les deux forces.

Les fonctionnaires de police travaillant de nuit, dont les études médicales s'accordent unanimement à dire que leur espérance de vie se trouve significativement réduite à partir de 5 ans de travail nocturne, doivent bénéficier de mesures complémentaires.

Ainsi, nous revendiquons l'attribution d'une surannuité équivalente à un semestre forfaitaire pour 5 ans de travail continu ou cumulé de nuit, sans plafonnement et de façon proratisée à partir de 5 ans de services nocturnes.

- La création d'un compte-épargne retraite (CER) afin d'avoir la possibilité de transformer tout ou partie du stock des heures supplémentaires en des trimestres retraite. Les policiers entrent de plus en plus tard dans l'institution et un tel dispositif permettra de compenser en partie le manque de trimestres en fin de carrière.

- Lors du départ à la retraite, **Alternative Police CFTD** demande d'automatiser le paiement des 15 jours bloqués du CET s'ils n'ont pas été demandés en temps et en heure.

- Pour les ayants droit, restitutions des heures travaillées et jours acquis.

- **Prise en compte des primes dans le calcul de la pension.**



INVESTIGATION

- Mettre fin aux déferrements réalisés par les services d'investigation. En fin de garde à vue (GAV), le mis en cause est sous-main de Justice de fait la mission incombe à la pénitencier

- **Instaurer la présence d'un représentant du parquet ayant pouvoir décisionnaire dans les Commissariats de police afin de simplifier la procédure pénale.**

L'OPJ n'ayant pas l'opportunité des poursuites, il faut que le Parquet réalise un tri en amont et priorise les infractions à traiter.

Ceci mettra un terme au tout judiciaire (une des causes du volume croissant des procédures,

l'autre étant la création de nouvelles infractions).

L'ambiguïté repose sur le fait que l'OPJ doit suivre et poursuivre conformément au CPP alors que la politique pénale rejette la procédure et l'infraction réalisée ou donner à l'OPJ la possibilité de trier en amont et donc l'opportunité des poursuites et de procéder à des mains courantes judiciaires.

INVESTIGATION

Environ 80% des actes judiciaires d'une garde à vue (GAV) repose sur le formalisme au détriment du fond et donc de l'enquête.

- Augmenter la durée de la GAV initiale à 48 Heures : cette nécessité repose également sur le fait que le CPP ne prend pas en considération l'aspect humain et les obligations de l'OPJ.

L'OPJ n'est pas une machine, il se restaure, doit dormir et dispose également d'un temps de transport. Ces éléments entachent la procédure réalisée sur la durée des GAV, entraînant un repos court en raison du temps de transport pour regagner son domicile puis dîner, dormir et ensuite revenir au service.

- Renforcer les droits des victimes.

- Poursuivre le développement des amendes forfaitaires délictuelles et augmenter le nombre d'infractions à traiter par procédure simplifiée.

- Réformer le CPP : pour le simplifier, une réécriture s'impose.

- Créer une enquête judiciaire unique.

- Instaurer des critères de saisine stricts et nationaux mettre un terme aux services doublons.

- Obtenir une latitude opérationnelle des enquêteurs hors période de Flag (flagrant délit). (Permanence/horaires décalés).

- Avoir recours au télétravail à l'aide de NEO ou NOEMI (dans le respect de l'APORTT).

- Permettre aux Bier-Chefs OPJ de choisir une carrière de Major (RULP) ou passerelle de Lieutenant de Police.

La sélection se ferait sur dossier parcours et carrière similaire à la VAE avec 4 mois de scolarité pour devenir officier.

La carrière des OPJ étant accélérée avec la possibilité d'accéder au grade de major à 14 ans + titul, il est indispensable d'augmenter le volume de poste de RULP et de laisser le choix de déroulement de carrière CEA ou officiers.

- Réinstaurer le statut de polyvalent dans le cadre d'une parité Police/Gendarmerie.

- Utiliser l'outil vidéo (ou photo angle 360°) pour toutes les scènes de constatations, placer la scène sur un support numérique et réaliser un PV de synthèse.

La scène sera ainsi figée à vie et la pixellisation permettra d'accéder aux détails des scènes d'infractions.

- Indemnité d'Absence Missionnelle (IAM), anciennement revendiquée sous le nom de IAO, à l'instar des gendarmes.

- Mettre fin à la nomenclature des postes en changeant les appellations. Reprise des termes d'enquêteur de Police (Enquêteur, Enquêteur en Chef, Major, Enquêteur).

- Création de fiches de postes en investigation afin que les collègues puissent se projeter professionnellement à compter du grade de major pour débiter.

- Reprise de l'Avantage Spécifique d'Ancienneté permettant d'obtenir deux mois par an de bonification d'ancienneté.

- Visioconférence élargie pour des auditions permettant de limiter les extractions judiciaires.

- Anonymisation totale des procédures, tous services confondus pour protéger la vie privée des fonctionnaires.

- Poursuite de la dématérialisation.

- Développer l'oralisation à commencer par les auditions.

- Établir un protocole avec le ministère de la Justice pour que les personnes présentées soient prises en charge rapidement par les magistrats.

Il s'agit d'une activité fortement chronophage pour les services

judiciaires et particulièrement dans les DROM-COM.

- Développer la dotation de PC portables et imprimantes par poste en investigation, nécessaire avec la multiplication des plaintes à l'extérieur dans le cadre des violences conjugales notamment.

- Prime de Technicité Brevet pour la reconnaissance des formations diplômantes telles que SEF, fraude documentaire, ESCI, etc., pour une parité PN/GN.

À ce jour, il existe une différence de traitement entre certains agents du ministère de l'Intérieur qui exercent la même spécialité, mais qui ne bénéficient pas de la même reconnaissance.

Cette différence se concrétise par une prime, dite de « haute technicité », versée aux gendarmes, mais pas aux policiers.

Elle est perçue par les gendarmes agents de sûreté et par ceux qui exercent au sein d'unités spécialisées dans la cybercriminalité comme les enquêteurs en technologie numérique et leurs correspondants, par ceux dont le domaine d'activité concerne les infractions financières, les enquêteurs Défi (délinquance économique et financière). La liste des gendarmes bénéficiant de cette prime est mentionnée dans l'instruction n°85219 du 28 décembre 2017.

Cette prime d'un montant de 200 euros, est attribuée mensuellement aux personnels de la Gendarmerie nationale qui exercent des spécialités après validation d'une formation.

Or, au niveau de la police nationale, ces spécialités sont également représentées :

Il en va ainsi pour les référents sûreté, titulaires du diplôme de « référent sûreté au sein des services de l'État » qui sont des experts en prévention situationnelle. Ils réalisent gratuitement des études de sûreté, d'analyse de site ou de situation, afin d'établir un bilan et formuler des préconisations techniques et/ou humaines destinées à améliorer la sécurité d'un site ou d'un événement.

Les « enquêteurs en cybercriminalité de sécurité intérieure » ou les « investigateurs en matière économique et financière » de la police judiciaire en poste, par exemple, au sein des divisions de lutte contre la criminalité financière des DZPJ, sont également des experts dans leurs domaines respectifs.

Tous ont validé une longue formation d'une durée minimum de cinq semaines, et sont ensuite astreints à des recyclages périodiques et une actualisation permanente de leurs connaissances.

Ils disposent des mêmes prérogatives et domaines de compétence que leurs collègues Gendarmes.

Pour autant, le niveau d'expertise de ces agents ne bénéficie pas d'une juste reconnaissance à hauteur de leur investissement et de leur niveau professionnel, c'est pourquoi l'attribution de cette prime aux policiers nationaux, d'un montant identique à celle de « haute technicité » des gendarmes, permettrait de rétablir une stricte parité.



RENSEIGNEMENT

● Repositionnement du Renseignement Territorial (RT) avec la création d'une direction du renseignement et le sortir de la DCSP.

L'organisation administrative actuelle est confrontée à trois faiblesses structurelles pour lesquelles les dispositifs de coordination mis en place n'apportent pas réellement de solutions :

● Premièrement, l'efficacité des mécanismes de coordination repose avant tout sur la « bonne volonté » des différents directeurs.

● Deuxièmement, la multiplication des dispositifs de coordination n'a pas permis de mettre fin au climat de défiance entre les services au plan territorial.

● Troisièmement, la complexité de l'organisation actuelle impose la mise en place d'une multiplicité de mécanismes de coordination qui sont coûteuse en termes d'effectifs notamment dans un contexte budgétaire contraint.

Les intérêts et les priorités des directeurs départementaux de la sécurité publique (DDSP) et du renseignement territorial sont souvent contradictoires.

Par ailleurs, le rattachement à la sécurité publique se traduit pour le RT par une faible autonomie budgétaire.

Le rapport de la Délégation parlementaire au renseignement publié le 11 octobre 2021 est sans appel et reprend nos arguments et propositions :

● Création d'une direction centrale du Renseignement (sortie du RT de la DCSP).

● Autonomie budgétaire.

● Renouveler et développer les moyens informatiques qui sont actuellement obsolètes.

● Mise en place d'une clé de répartition pour les avancements afin de rééquilibrer le traitement de carrière des trois composantes des services de la Sécurité Publique.

● Les restrictions d'accès aux différents sites internet constituent également un problème récurrent. Une autorisation de passage en profil 3 (illimité) serait un confort de travail et une réelle efficacité pour les investigations à mener.

En l'état, les individus suivis ont donc clairement un temps d'avance sur les techniques mises à la disposition des services de renseignement.

Il est urgent d'obtenir des moyens supplémentaires sur les plans légaux, matériels, techniques et humains.

- Intégrer le RT dans le dispositif des avoirs criminels (PIAC – plateforme d'identification des avoirs criminels) et bénéficier de moyens mobiles et autres saisies par l'autorité judiciaire.

- Mise en place d'une nouvelle doctrine de fonctionnement d'emploi adaptée aux nouvelles prérogatives du RT notamment dans la lutte contre l'islam radical, les mouvements contestataires, les voyages officiels, les enquêtes

administratives, les mouvements sociaux.

- Mettre en place officiellement les réquisitions administratives afin d'harmoniser les demandes sollicitées auprès des organismes sociaux et des partenaires institutionnels.

Nos collègues rencontrent trop de difficultés pour mener leurs investigations.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA SÉCURITÉ INTÉRIEURE

CARRIÈRE et FIDÉLISATION

L'accent doit être mis sur les perspectives réelles de carrière, la fidélisation et la reconnaissance des qualifications acquises.

- Les compétences doivent être reconnues et prises en compte pour les remplacements ou les créations de postes.

- Il est nécessaire de réaffirmer l'importance du positionnement des gradés du CEA dans la chaîne hiérarchique opérationnelle.

AVANCEMENT et PRIME DE SPÉCIFICITÉ

Dans le cadre de la mise en place d'une véritable filière renseignement, il paraît judicieux de permettre :

- L'adaptation de l'article 36 comme valorisation professionnelle des personnels ayant fait preuve d'un engagement remarquable sur des dossiers majeurs de la Direction, en proposant des avancements d'échelon et l'obtention d'un grade.

- L'attribution d'une prime de renseignement évolutive pouvant s'apparenter à la prime de fidélisation francilienne.

- La fidélisation des personnels par la reconnaissance salariale de la valeur de leur engagement.

MUTATION et ORGANISATION au NIVEAU NATIONAL

La priorisation des postes des services territoriaux (province) aux effectifs actifs de la DGSI est souhaitable pour que les services zonaux, territoriaux et départementaux de la DGSI puissent être renforcés.

À ce titre, il faut pour cela éviter dans les intitulés de postes proposés d'inscrire la mention « OPJ souhaité ou exigé » qui rebute certaines candidatures, de surcroît si le poste n'est pas en judiciaire.

RECRUTEMENT et COMMUNICATION de la DIRECTION

- Mise en place d'un système de recrutement au fil de l'eau pour les CEA avec des candidatures spontanées pour constituer des viviers.

La charge de travail des services de contrôle et d'habilitation pourrait se trouver mieux répartie dans le temps.

- La communication de la Direction vers l'extérieur doit s'intensifier auprès des collègues pour représenter l'un des moyens de pallier aux problèmes d'attractivité et de turn-over des effectifs.

La communication et l'information doivent être également développées en interne, car il existe une méconnaissance des services transversaux qui peuvent être saisis en appui.

Si l'on peut trouver logique que le site internet de la DGSI soit destiné à attirer des profils spécialisés hors du giron de la police nationale, la politique actuelle qui vise à placer des contractuels à des emplois tenus, ou susceptibles de l'être, par des fonctionnaires de police, passe mal en interne.

Les collègues possédant des compétences, des diplômes ne devraient-ils pas pouvoir eux aussi accéder à d'autres fonctions et emplois ?

La cellule de reconversion et ses conseillers en « mobilité carrière » ne pourraient-ils pas proposer aux CEA compétents, à défaut de vouloir les fidéliser, des passerelles (autres que celle de la gendarmerie) dans le monde du renseignement.



RESSOURCES HUMAINES

- Mise en place d'un guichet/ kiosque unique à utiliser pour poser tout type de question RH à la DRCPN en cas de non-réponse par le secrétariat habituel.

Cette situation donne l'impression d'être totalement coupée du ministère de tutelle.

La difficulté est amplifiée de facto par l'habilitation SD qui laisse les collègues dans le flou sur les informations personnelles/ professionnelles communicables ou non pour la bonne gestion de leur dossier administratif personnel.

MANAGEMENT

- Remédier aux problèmes de management récurrents en offrant plus de souplesse et de confiance aux agents.

Le « management toxique » est persistant à tel point que certains le définissent presque comme une méthode de fonctionnement de la Direction dont la ligne de mire est l'habilitation Secret Défense (SD) comme Épée de Damoclès.

À l'heure actuelle, il règne un climat de morosité dont l'un des symptômes est l'important turnover, pour ne pas dire l'hémorragie, que connaît la Direction.

On constate notamment des démissions sèches de jeunes fonctionnaires (CEA avec moins de 5 ans de service).

Les problèmes de management, d'évolution de carrière et de contraintes de l'habilitation sans contrepartie significative, à l'instar de ce qu'a rencontré la DGSE en interne, se sont ébruités à l'extérieur et constituent un frein réel au recrutement.

FORMATION

- Nécessité de créer un tronc commun pour ses agents dont l'objectif est :

- Uniformiser des méthodes de travail entre la Centrale et son réseau dans les territoires avec à la clé un solide référentiel métier.

- Coopérer de manière plus transversale et agile avec les autres services de renseignement français.

- Mettre en adéquation les outils proposés aux enquêteurs avec leurs besoins.

Les agents ont pleinement conscience de la mission qui leur incombe, ne pas mettre en place une gestion plus agile de notre Direction après les vagues d'attentats, plus particulièrement celle du 13 novembre 2015 qui a marqué les Français, serait une grave erreur d'appréciation.

POLICIERS ADJOINTS

En ÉCOLE de POLICIER ADJOINT

- Habilitation des Policiers adjoints (PA) aux armes collectives et aux bâtons de défense.

- Création de l'Indemnité de Fonction Assimilée, équivalence de l'ISS dans la police nationale aux fins de reconnaissance de leur engagement et de leurs compétences.

- Mise en place d'une échelle de distinction pour l'ancienneté des PA comme en gendarmerie pour les Gendarme Adjoint.

- Attribution d'une prime de « fidélité » lors du renouvellement du contrat initial.

- Dans le cadre du recrutement de gardien de la paix, prioriser l'incorporation des PA sous forme de Voie d'Accès Professionnelle, contrôle continu, et entretien oral avec jury.

- Développer le Concours régional, sur les zones peu attractives, pour les PA ayant effectué leurs 6 années de contrat. **Alternative Police CFDT** demande une expérimentation dans le Nord et l'Est.

- Dès la signature du contrat, les PA doivent connaître leur lieu d'affectation.

En ÉCOLE de GARDIEN DE LA PAIX

- Prise en charge des frais de bouche par l'administration.

Les policiers adjoints doivent être considérés en détachement durant leur scolarité de gardien et bénéficier de la prise en compte de l'intégralité de la carrière de policier adjoint en cas d'entrée en école sans interruption de service.

Sur les droits collectifs et parcours de carrière, **Alternative Police CFDT** revendique :

- Une parité des droits avec les agents titulaires (congrés familiaux, accès à la formation, etc.).

- Une meilleure portabilité des droits.

- Un accès facilité à l'emploi titulaire de manière pérenne sans exclure un dispositif du type « plan de titularisation », sur la base du volontariat.

Sur les rémunérations, **Alternative Police CFDT** revendique :

- Une clarification des composantes de la rémunération des PA, notamment entre part principale et indemnitaire, aux montants similaires à ceux perçus par les titulaires exerçant sur les mêmes fonctions.

- L'élaboration de règles plus homogènes et partagées pour fixer les rémunérations au moment du recrutement, en lien avec les niveaux de rémunérations des titulaires.

- L'établissement de règles collectives d'évolutions des rémunérations sur la base de négociations et d'accords majoritaires, plus favorables que la « réévaluation triennale » qui n'est en rien synonyme de « revalorisation ».

Par ailleurs, le rythme triennal est pénalisant pour nombre de contractuels dont les contrats sont d'une durée inférieure à trois ans ou qui cumulent des contrats courts successifs.

COMPAGNIES RÉPUBLICAINES DE SÉCURITÉ

MESURES BUDGÉTAIRES

- L'IJAT doit être revalorisée régulièrement et indexée sur l'inflation et le coût de la vie.

- Les heures supplémentaires doivent être revalorisées également de la même façon.

- Passage en SUEP des CRS autoroutiers.

MISSIONS

- Reconquêtes des missions de maintien de l'ordre notamment sur PARIS.

- Changement dans la gestion des maintiens de l'ordre en mettant un terme à la stratégie qui consiste à faire évoluer les équipements pour subir passivement les assauts de plus en plus violents des manifestants.

- Adapter les techniques du maintien de l'ordre à la réactivité et le mouvement pour faire baisser le nombre de blessés dans nos rangs.

- Remise en place des déplacements DROM-COM.

MATÉRIEL

- Pour assurer une protection plus efficace des CRS, **Alternative Police CFTD** exige la dotation de nouveaux équipements moins lourds qui n'entravent pas les mouvements.

- Pour compléter l'armement non léthal dans nos unités, l'étude de nouveaux moyens et le redéploiement du pistolet à impulsion électrique, de caméras.

- Boucliers balistiques souples (BBS) pour les unités. (Moins lourds que les dernières dotations du SAELMI et avec systèmes de sangle pour le port).

- Grenades type flash bang pour les milieux clos face aux tueries de masse (déstabilisation de l'adversaire, effet choc).

- Trousse de premiers secours sur chaque opérateur des SPI 4G pour traitement de lésions par arme à feu (avec pansements compressifs, garrots tourniquet, gants, etc.)

- Créer ou trouver des sites et des stands de tir CRS adaptés à la pratique des entraînements réglementaires au HK G36 et aux exercices de compagnies.

- Création de journées spéciales habilitations avec détachement des FTSI de la zone.

- Véhicules adaptés aux nouveaux équipements et moyens en dotation (casques lourds, bbs, tikka, Sacs MO, caisses d'armement, boucliers...).

- Renouvellement régulier du parc automobile : la réforme des véhicules doit intervenir à 150 000 kms maximum et leur puissance motorisée doit être mieux adaptée aux matériels embarqués.

CONDITIONS de VIE

- Respect des périodes de neutralisation des fonctionnaires (règlement intérieur des CRS).

- Maintenir systématiquement les unités à 4 sections opérationnelles.

- Laisser la possibilité aux brigades autoroutières de mettre en place ou de pérenniser le nouveau cycle de travail.

- Application des 11 heures d'interservices, en prenant en compte la spécificité CRS, excepté lors d'un M.O.

- Hébergement en chambre individuelle qui doit désormais être la norme. Rénovation des

cantonnements de passage qui sont insalubres.

- Rénovation des guérites des gardes statiques : Siège, chauffage, état général. Rénovation des postes de police pour mettre fin aux Algecos.

- Retour d'une équipe de maîtres-chiens dans chaque zone pour missions de garde, cantonnement, sites sensibles, expulsions et missions de sécurisation.

- Installation de bornes wi-fi dans chaque compagnie.

MNS

- Ouvrir un chantier national pour les Maîtres-Nageurs-Sauveteurs (MNS), regroupant l'ensemble des élus locaux, qui serait destiné à pérenniser la spécialité.

MONTAGNARDS

- Au niveau de la masse habilement, le vestiaire montagnard doit être remplacé par de l'équipement plus adapté aux besoins de la spécialité.

UNITÉ MOTOCYCLISTE ZONALE (UMZ)

- Une moto pour deux.

- Caméra adaptée aux blousons airbag.

- Tenue étanche.

- Respect de la date de péremption du casque.

POLICE AUX FRONTIÈRES

- Effectifs supplémentaires en aéroport et en centre de rétention administrative (CRA), aux frontières et en brigade mobile de recherche (BMR).

- Indemnité d'Absence Missionnelle (IAM) à l'instar de la Gendarmerie pour les brigades des chemins de fer (BCF), les unités d'éloignement (UE) et les services d'investigations PAF.

SERVICES D'INVESTIGATIONS

- Demande de véhicules supplémentaires, de balises, d'appareils photos et de vidéo surveillance.

- Augmentation du nombre d'OPJ.

CENTRES de RÉTENTION ADMINISTRATIVE

- Installation de filets anti-évasion à l'instar du CRA de RENNES.

- Obtention de PIE pour les émeutes.

- Mise en place dans tous les centres de la visioconférence avec les avocats, les juges et les ambassades, pour toutes démarches concernant les retenues.

- Signer des accords internationaux avec les pays tiers pour diminuer les durées de rétention ou rédiger un texte permettant

de garder ces personnes en prison afin de trouver leur véritable nationalité.

- Instauration d'une prime de fidélisation pour les policiers affectés dans les CRA (Pénibilité).

- Étrangers en situation irrégulière sortant de prison : toutes les démarches de reconnaissance de pays de filiation doivent être faites en centre pénitencier.

- Associer les policiers expérimentés dans les formations transfrontalières.



OUTREMER

- Renforcer les effectifs DROM-COM

Alternative Police CFDT revendique le principe de réciprocité des contrats pour les collègues ultramarins. Ainsi, à l'instar des policiers de la métropole qui peuvent bénéficier de contrats en outre-mer (3 ans + 1 an), nous demandons à ce que les collègues ultramarins puissent également bénéficier de ce type de contrat afin d'exercer leurs fonctions sur le même principe en métropole.

- Permettre aux ultramarins de bénéficier d'une mutation sous le régime de contrat dans un département d'outre-mer souhaité.
- Engager une réflexion sur le redéploiement Police / Gendarmerie et mise en application des décrets 96-227 et 96-628 du 19 septembre 1996.
- Autoriser les permutations entre ultramarins.
- Établir un protocole pour qu'un médecin (SAMU, SOS médecin ou libéral) soit désigné quotidiennement ou hebdomadairement pour la délivrance, dans un temps raisonnable, de certificat de décès. L'attente de plusieurs heures avant la venue d'un médecin mobilise les policiers.
- Créer un partenariat, un protocole ou une charte d'intervention avec les pompes funèbres

pour que les délais d'intervention pour la prise en charge des personnes décédées soient inférieurs à 45 min (actuellement 2 h en moyenne).

- Création d'unité hospitalière sécurisée interrégionale (UHSI) dans les DROM-COM :

Cette unité rattachée au principal centre pénitentiaire éviterait des transferts inutiles et basculerait cette mission de la sécurité publique vers l'administration pénitentiaire.

- Respect de la circulaire pour le stockage et la destruction des matières stupéfiantes saisies ainsi que de l'instruction IGPN : le stockage doit s'effectuer dans des locaux réellement dédiés répondant à des normes de ventilation et de sécurité. Depuis les AFD, il y a de plus en plus de matière stupéfiante à détruire.

- Renforcer les CDI outre-mer par l'affectation de fonctionnaires sous forme de « CDI renfort » :

Dans les DROM-COM affecter des fonctionnaires (10 à 15) dans les CDI de jour ou de nuit, en les positionnant « CDI renfort ». Ces effectifs seront disponibles localement, mais également mobilisables en quelques heures pour aller renforcer les DROM-COM les plus proches en cas de MO important. Ex : Guyane – Guadeloupe – Martinique ou Réunion – Mayotte.

RÉCIPROCITÉ des CONTRATS de MUTATION

- Un fonctionnaire ultramarin doit pouvoir effectuer un contrat dans l'hexagone et revenir à l'issue dans son DROM-COM d'origine par exemple pour l'accompagnement d'un enfant scolarisé dans l'hexagone pendant quelques années, soutien à un proche malade resté dans l'hexagone.

- Contrat de 4 ans + 1 an + 1 an

Il s'agit là d'une demande de parité Police/Gendarmerie dont l'avantage pour le fonctionnaire sera une meilleure implantation DROM-COM et l'obtention de 2 bonifications outre-mer (une tous les 3 ans).

L'avantage pour l'administration sera de ne financer qu'un déménagement à minima tous les 4 ans au lieu de 3, et un policier qui aura une disponibilité effective supérieure d'un an en considérant que le fonctionnaire muté sous contrat met au minimum 6 mois à s'adapter et prépare son départ sur les 6 derniers mois. Sa disponibilité réelle passe donc de 2 à 3 ans.

- Vol à destination des aéroports de province pour les congés bonifiés depuis les DROM-COM :

Lors des départs pour les congés bonifiés, il faut que les vols ne soient pas obligatoirement à destination de PARIS, mais qu'il ait la possibilité d'aller vers des aéroports de province. Pour la Marti-

nique, un fonctionnaire se rendant en congé à BREST préférera arriver et partir de Nantes que de PARIS, idem pour un fonctionnaire allant à BORDEAUX qui préférera TOULOUSE à PARIS.

- Offrir la possibilité aux fonctionnaires mutés avec des enfants scolarisés de muter au 1^{er} septembre :

Cette mesure faciliterait l'inscription dans les établissements et la rentrée scolaire des enfants. Les fonctionnaires mutés en mars se retrouvent souvent 6 mois sans leur famille restée dans l'hexagone ou, au prix d'une année scolaire hachée, font venir la famille en mars.

- Créer un vestiaire dédié outre-mer sur Vétipol :

Il faut adapter les effets et certaines tenues à la chaleur, la pluie importante ou encore les inondations avec la dotation de bottes, par exemple.

- Étudier la problématique de la surtaxe de l'octroi de mer dans certains DROM-COM :

L'octroi de mer alourdit considérablement l'achat de véhicules rendant le renouvellement du parc automobile difficile. Il faut que les véhicules envoyés dans les DROM-COM soient livrés équipés à un niveau équivalent à celui de l'hexagone.

BRIGADE CYNOPHILE

- Renouvellement du parc automobile cynophile : des véhicules plus adaptés, tant pour les chiens que pour le travail de policier, sont nécessaires.

Actuellement, les véhicules utilitaires, sont bien adaptés pour les chiens, mais ne sont pas optimisés pour le travail de policier.

Il faut revenir à un type de véhicule break ou SUV comme la gendarmerie afin de trouver un compromis entre le bien-être animal et le confort de travail du policier.

- Intégrer à l'APORTT et sacrifier un cycle de travail adapté aux entraînements, à la formation et à l'entretien de l'animal avec une journée dédiée tous les 7 jours.

- Recentrer les missions des brigades cynophiles : beaucoup d'entre elles sont en lien avec la police secours mais inadaptées avec les chiens.

- Augmenter le nombre de points Vétipol car la masse habituellement est actuellement trop juste.

- Aider ou prendre en charge les frais d'ostéopathie pour les hommes d'attaques/conducteurs qui le souhaiteraient.

- Création de vrais viviers canins et anticiper les départs de collègues.

- Reconnaissance du statut de conducteur cynophile, homme d'attaque, dresseurs, moniteur comme de vraies spécialités telles le RAID ou les motocyclistes et non pas comme une simple spécialisation.

- Pour cette spécialité, **Alternative Police CFDT** revendique le même mécanisme que la filière investigation à savoir la promotion au 6^e échelon dès l'obtention de la spécialité.

- Modifier le statut juridique du chien de police afin que les violences faites à l'animal passent du contraventionnel au délictuel à l'instar de la loi sur la protection des animaux (en cours d'adoption).

- Un effort budgétaire sur les locaux canins doit être fait pour enrayer l'insalubrité.

- Maintien des assistants techniques pour la recherche en général.

- Pour les chiens réformés, l'Administration doit prendre en compte les frais de vétérinaire, le financement de bons alimentaires, l'assurance sous forme de pension et améliorer les mesures de reclassement des chiens policiers.

BRIGADE MOTOCYCLISTE

- Reconnaissance de la spécialité : **Alternative Police CFDT** revendique le même mécanisme que la filière investigation à savoir la promotion au 6^e échelon dès l'obtention de la spécialité.
- L'octroi d'un repos compensateur motocycliste, cumulable, justifié lors de conditions de pratique difficile (météo, long trajet, etc...)
- Revalorisation du nombre de points sur le vestiaire motocycliste et prise en compte, par le service, des équipements de sécurité tels que les gants, l'airbag et sa cartouche Co², le changement de casque plus régulier, la prise en garantie des vêtements décolorés, les tenues étanches en hiver et ventilées en été.
- Mise à jour du référentiel d'emploi motocycliste notamment en matière de refus d'obtempérer ou de rodéos urbains.
- Fin des tâches indues et de l'encadrement systématique de toutes les manifestations ou port de plis.
- Choix des itinéraires d'escorte après consultation.
- **Encadrement des déplacements zonaux** comme la mise en place d'une intendance lors des reconnaissances d'itinéraires, des Voyages Officiels, etc...
- **GTPI spécifiques** : mise en place d'une mallette pédagogique pour la formation continue des motocyclistes (tir dynamique, interpellation, contrôle routier, etc.) applicable par les formateurs locaux.
- Allocation d'un crédit horaire pour les reconnaissances d'itinéraires hors DDSP.



RETROUVEZ TOUTES
NOS REVENDICATIONS
POUR LES **PATS** DANS
LE MAGAZINE DÉDIÉ



Le magazine du syndicat Alternative Police CFDT

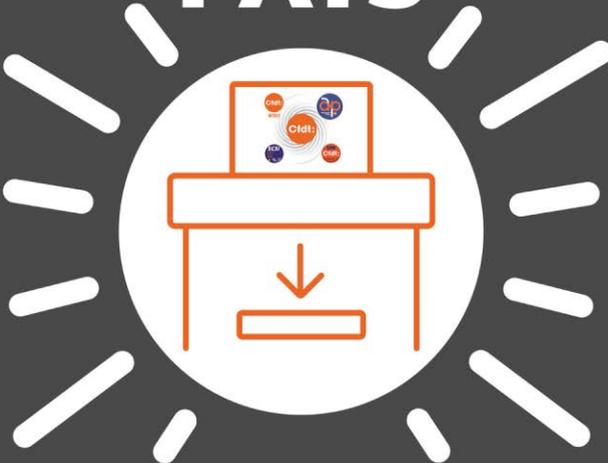
MAG'Police

MAGPOLICE N°3 | SEMESTRIEL | JUIN 2022



SPÉCIAL ÉLECTIONS NOS REVENDICATIONS 2022 - 2026

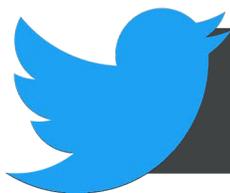
PATS



du 1^{er} au 8 décembre 2022

VOTEZ Alternative Police CFDT

RETROUVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX





**Pour bénéficier
de tous les avantages
Alternative Privilèges...**

Adhèrez !

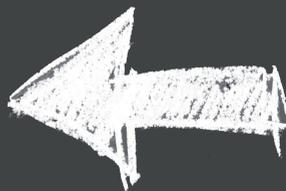
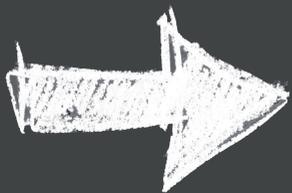


Pour le Renouveau syndical



Du 1^{er} au 8 décembre 2022

VOTEZ CFDT
ALTERNATIVE POLICE



Rejoignez-nous !