



POLICE NATIONALE

Cfdt:



**DES POLICIERS
ÉPANOUIS
DANS LEUR TRAVAIL
AU QUOTIDIEN**

**POUR UNE
POLICE NATIONALE
À LA HAUTEUR
DES ENJEUX
DE SOCIÉTÉ**

**ANALYSES
RÉFLEXIONS
& PROPOSITIONS**





Elections professionnelles

du 30 novembre au 6 décembre

Je vote et je fais voter CFDT - ALTERNATIVE Police

Pour la première fois, vous allez voter par voie électronique. Vous pourrez le faire depuis chez vous, sur votre ordinateur personnel, votre téléphone portable ou votre tablette.

Pour voter, une seule adresse :
<https://electionspro2018.interieur.gouv.fr>



3 votes pour les CT

Vous voterez pour
le CTM, le CTRPN et,
selon votre affectation,
pour le CTSD, le CTSCRPN,
le CTI-PP ou le CT DGSI.
Les CRS voteront une 4ème fois
pour leur CHSCT

**3 votes
mais un seul choix**



2 votes pour les CAP

Vous voterez pour
la CAPN

la CAPI ou la CAPL

**2 votes
mais un seul choix**



Aucune hésitation ! Pour me représenter efficacement
et changer enfin les pratiques syndicales

**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**
— VOTE ÉLECTRONIQUE —

JE VOTE et JE FAIS VOTER CFDT - ALTERNATIVE Police

POUR COMMENCER...



▶ AU SOMMAIRE

Introduction	3
Revaloriser et accélérer le déroulement de carrière au sein du CEA	4
Favoriser et valoriser l'accès au corps de commandement	6
Recrutement et formations initiale et continue	7
Améliorer les conditions de vie au travail	8
La retraite des policiers	14
Les mutations	15
L'action sociale ministérielle	17
Cahier Spécial Investigation/Renseignement	20
Cahier spécial CRS	22
Cahier spécial Adjoints de Sécurité	26



▶ INTRODUCTION

Nous considérons que l'action syndicale dans le domaine de la **revalorisation salariale** est permanente et à tout niveau, ministériel et interministériel. Proposer des revalorisations indiciaires serait particulièrement présomptueux, arbitraire ou démagogique, dans un seul but électoral, d'autant que les propositions valables aujourd'hui pourraient être totalement dépassées au moment où nous pourrions les obtenir.

ALTERNATIVE Police CFDT ne s'interdit rien et conduira **une politique syndicale déterminée** pour améliorer le pouvoir d'achat direct de tous les policiers. Cela commencera par le dégel du point d'indice et son rattrape par l'intermédiaire de la **CFDT** qui, rappelons-le, est la **première confédération syndicale de France !**

En revanche, nous pensons qu'il est primordial d'axer notre action revendicative sur le **pouvoir d'achat indirect** tel qu'il est décliné dans les propositions développées dans ce livret. Ces propositions sont réalistes et réalisables directement par le Ministère de l'Intérieur contrairement aux mesures purement salariales qui nécessitent un arbitrage du premier ministre et du ministre de l'économie et des finances.



▶ REVALORISER ET ACCÉLÉRER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU SEIN DU CEA

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La carrière des policiers du CEA a connu un ralentissement sans précédent avec des délais de passage de grade qui se sont considérablement allongés et qui présentent de grandes disparités selon la zone d'affectation géographique.

Le rapport du médiateur de la police nationale de 2017 démontre clairement l'attente particulièrement longue pour obtenir un avancement. Ainsi en 2017, l'ancienneté moyenne pour le passage de grade depuis la titularisation était de :

- ▶ **Brigadier** : 13 ans et 1 mois
- ▶ **Brigadier-Chef** : 17 ans et 7 mois avec une ancienneté dans le grade de brigadier de 8 ans
- ▶ **Major** : 23 ans et 12 ans 4 mois dans le grade de brigadier-chef

Un nouvel élan *via* le **PPCR**, que la **CFDT** a signé, a cependant permis de désengorger en partie le vivier de promouvables au grade de brigadier de police mais aujourd'hui, force est de constater que cela boucheonne de nouveau, notamment pour les grades de brigadier-chef et de major de police. L'accès au grade de brigadier va, quant à lui, de nouveau ralentir.

Mal pyramidé, le nouveau protocole de 2016 est déjà à bout de souffle.

Le Corps d'Encadrement et d'Application : le seul corps actif de la police nationale à devoir passer des examens pour évoluer

Dans un souci de parallélisme de l'évolution de carrière vis-à-vis des autres corps de la PN...

ALTERNATIVE Police CFDT propose :

- ▶ un avancement automatique aux grades de brigadier et de brigadier-chef
- ▶ un avancement semi-automatique accéléré aux grades de brigadier et de brigadier-chef pour les OPJ.

Ce dispositif serait une **juste reconnaissance** alors qu'**ALTERNATIVE Police CFDT** dénonce une infantilisation des OPJ du CEA mais, *a contrario*, une «responsabilisation» du CEA lorsque survient un incident, quel qu'il soit.

En outre, la revalorisation des OPJ par une véritable appellation «**enquêteur**» permettrait une reconnaissance des spécificités de leurs missions et leurs prérogatives.



Les OPJ sont relativement contestés et contredits par la hiérarchie non OPJ, par exemple lors d'un transport pour constatations. Il s'agirait donc d'un repositionnement mettant en exergue leurs prérogatives judiciaires et non leur grade.

Ainsi, **ALTERNATIVE Police CFDT** propose tant pour la reconnaissance professionnelle que pour le déroulement de carrière, le repyramidage suivant :

Gardien de la paix ► brigadier : 7 ans après titularisation (automatique)

Gardien de la paix ► brigadier enquêteur (OPJ) : 4 ans après titularisation (semi-automatique)

Brigadier ► brigadier-chef : 10 ans (automatique)

Brigadier enquêteur ► brigadier-chef enquêteur (OPJ) : 5 ans (semi-automatique)

Brigadier-chef ► major de police : 12 ans (automatique)

Brigadier-chef enquêteur ► major enquêteur (OPJ) : 7 ans (semi-automatique)

Pour **ALTERNATIVE Police CFDT**, il est nécessaire que les majors de police puissent accéder à des postes à responsabilités, ce qui produira un exhaussement de carrière bénéfique à tout le corps d'encadrement et d'application.

Ainsi, avec un coulisement des fonctions d'encadrement, le vivier des brigadiers promouvables au grade de brigadier-chef se réduira et les gardiens de la paix titulaires de leur qualification pourront bénéficier de leur grade de brigadier dans des délais plus raisonnables.

L'ensemble du dispositif proposé par **ALTERNATIVE Police CFDT** nécessite un **préalable** qu'est la déflation du corps de commandement. Plusieurs centaines de postes d'officiers doivent subir cette déflation afin qu'elle ait un réel et favorable impact pour le corps d'encadrement et d'application.



EXIGEONS L'ÉGALITÉ



FAVORISER ET VALORISER L'ACCÈS AU CORPS DE COMMANDEMENT

En 2018, seuls **14 postes d'officiers de police** ont été ouverts au titre du recrutement interne et **18 l'ont été par le biais de la VAP.**

Parallèlement, en 2018, 273 postes ont pu être ouverts aux majors de gendarmerie, aux adjudants-chefs de gendarmerie et aux adjudants de gendarmerie sous réserve de certaines conditions statutaires pour ces derniers.

Cette différence de ratios est incompréhensible et constitue un manque de considération de l'administration à l'égard du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.

ALTERNATIVE Police exige que soient appliqués les mêmes ratios recrutement interne/recrutement externe d'officiers pour la gendarmerie nationale et dans la police nationale.

ALTERNATIVE Police propose qu'au moins 75% des officiers de police soient issus du corps d'encadrement et d'application.

ALTERNATIVE Police / CFDT revendique un «dispositif nouvelle carrière» avec, pour ceux ayant au moins 17 ans d'ancienneté, la possibilité de quitter la police nationale avec une pension, sous réserve d'entrer dans une autre administration ou de bénéficier d'une promesse de CDI dans le secteur privé.

ALTERNATIVE Police souhaite que soient acquises pour la retraite, les annuités en fonction des années effectuées dans le cadre de la bonification 1/5^e. Par exemple, un fonctionnaire quittant la police nationale après 17 années de service, aura acquis 3 annuités comptabilisées pour son départ à la retraite.





► **L'alignement des conditions de rémunération du congé de formation professionnelle** (CFP, 85% du salaire brut durant un maximum de 12 mois) sur le CIF (congé individuel de formation, dispositif du secteur privé, rémunéré à 100% du salaire brut pour les salaires bruts mensuels inférieurs à 2996,93 €) avec la suppression de l'obligation de rester au service de l'administration à l'issue du CFP dès lors que l'agent bénéficiaire a accompli au moins 10 ans de service dans l'administration antérieurement à sa formation.

► L'ouverture de **passerelles interministérielles** pour les métiers de catégorie équivalente.

► L'ouverture de la **passerelle police/gendarmerie** pour les brigadiers OPJ, B/C OPJ et majors OPJ.

► RECRUTEMENT ET FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE

► **Création d'une académie de police** avec des tronc de formation communs (exemple : armement, tir, légitime défense) et où les stagiaires, qu'importe leur grade, seront **sans signe distinctif de grade et de corps** pour que s'instaure un réel esprit de cohésion

► 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**.

► **Effectivité des deux heures de sport hebdomadaires pour tous les policiers volontaires**. 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.

► **Convention avec la FFT** (fédération française de tir), à l'instar de celle passée avec la gendarmerie afin que les effectifs de police puissent se perfectionner et tirer avec leur arme administrative dans les stands privés.



▶ AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

SÉCURITÉ EN INTERVENTION

▶ 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 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 sérigraphié.

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

▶ Équipement des véhicules de police secours de coques thermoformées en PVC similaires à celles mises en place dans les véhicules de police belges afin d'y placer les personnes interpellées (sécurité pour les agents et pas de risques de tentative d'évasion), nettoyables par jet d'eau et donc hygiéniques en cas de vomissements de la personne interpellée, crachats, urine ou cas de gale par exemple.

▶ Indication du RIO sur 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 ainsi que pour les convocations en audition libre.

▶ port de la cagoule pour les effectifs des 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. En 2017, le nombre d'accidents sur le trajet travail/domicile des fonctionnaires de police a augmenté de 8%. La fatigue n'est sans doute pas étrangère à cette recrudescence, aussi, les trajets doivent être le plus courts possibles en temps. Cela contribue également à la sécurisation des autoroutes et à une meilleure efficacité opérationnelle des services en cas d'urgence à rappeler des effectifs.

HABILLEMENT

Défraiement forfaitaire annuel de 150 € annuels 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 DDSF, les VO pour les RT... etc.).

Équipements et matériels sélectionnés par les représentants du personnel et des policiers de terrain

AU TRAVAIL ?

qu'ils pourront mandater pour leur technicité afin de sélectionner les produits proposés par l'administration, et ainsi de coller au mieux aux besoins et attentes de nos collègues sur le terrain.

IMMOBILIER

▶ **Assez des locaux exigus, mal sécurisés et à l'air saturé !**

▶ **Assez des repas pris sur le pouce dans des espaces lugubres et à l'hygiène douteuse !**

L'État tolère dans ses ministères ce qu'il sanctionne dans le secteur privé où les normes et règles d'hygiène et de sécurité doivent être scrupuleusement respectées.

Beaucoup de commissariats et services de police sont dans un état pitoyable et inimmuable. Les policiers méritent de travailler dans des conditions immobilières acceptables, dignes d'une police du XXI^e siècle et les citoyens doivent pouvoir être reçus dans des conditions tolérables.

Si une augmentation budgétaire et un plan triennal de construction/rénovation en termes d'immobilier sont à saluer, nous sommes bien loin du compte ! De nombreux services de police ont été oubliés dans ce programme. Il est illusoire de croire que tout pourra être traité sur une période aussi courte que 3 ans.

ALTERNATIVE Police CFDT demande, face à l'ampleur du chantier, qu'un audit exhaustif soit conduit. Il devra passer au crible tous les locaux de police du territoire métropolitain et ultra-marin afin d'avoir une visibilité sur l'état des locaux, de chiffrer et de prioriser les travaux. Il permettra ainsi l'élaboration d'un

plan pluriannuel afin de remettre à niveau l'ensemble du parc immobilier.

ALTERNATIVE Police demande que cet audit soit mis en œuvre très rapidement au sujet de la sécurisation des locaux de police. Il devra déterminer les modifications techniques et immobilières pour que les travaux soient effectués dans les meilleurs délais.

Cet audit devra être réalisé en lien avec les organisations syndicales, des rénovations devront au besoin et sans délai être effectuées dans ce cadre.

En cette période de risques réels et particulièrement anxiogène, ceux qui assurent la sécurité de la population doivent se sentir eux-mêmes en sécurité dans leurs locaux, certains étant loin d'être une forteresse imprenable...



LES FEMMES DANS LA POLICE NATIONALE

▶ **Les femmes ne doivent plus être lésées dans leur progression de carrière** parce qu'elles choisissent un jour de se placer en congé parental ou à temps partiel. À ce propos, tout fonctionnaire en situation monoparentale doit pouvoir bénéficier d'un temps partiel jusqu'à l'entrée au collège de leur-s enfant-s (développement des arguments que nous avons exposés pour étayer cette revendication).

ANTICIPATION ET TRAITEMENT DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

▶ **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 : les cycles de travail contraignants et générant une désocialisation des policiers, les nombreux rappels sur repos, annulations de congés.

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

▶ Équilibrer l'action des médecines statutaire et préventive : les préconisations des médecins de préventions doivent être suivies par les médecins statutaires.

▶ Faire respecter au ministère de l'intérieur ses **obligations** en termes de reclassement dans un autre

corps lorsqu'un fonctionnaire est déclaré **inapte**.

▶ **Débriefings systématiques** en cas de confrontation à une agression ou un décès violents.

▶ Recours à des techniques de **gestion du stress** du type sophrologie avec des formations de sensibilisation et de perfectionnement à ces méthodes.

MOTIVATION / RECONNAISSANCE

▶ **Suppression de la PRE** : autrement dite la prime au mérite, la prime qui déprime. Elle laisse supposer qu'une partie des effectifs est méritante et que l'autre ne l'est pas. Elle pousse certains services à une compétition malsaine et 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.

▶ Veiller à un **traitement impartial et équitable** des avancements à l'article 36 : comment expliquer par exemple qu'un fonctionnaire de la circonscription X ayant plongé dans une eau glacée avec du courant pour sauver une personne de la noyade ne se voie attribuer aucun avancement d'échelon alors qu'un fonctionnaire de la circonscription Y ayant plongé pour la même raison dans une eau calme et tempérée se voit attribuer 1 échelon ?

ALTERNATIVE Police CFDT demande qu'un barème plus exhaustif et mieux borné soit établi afin d'apporter plus d'objectivité à ce système.

▶ Les gendarmes se voient attribuer beaucoup plus de récompenses et de médailles que les policiers. La hiérarchie policière doit faire preuve d'autant d'es-

AU TRAVAIL ?

time à l'égard de ses hommes que la gendarmerie. Une triste illustration de la façon dont nous sommes considérés...

EN 2016...

► **Médailles de l'Ordre national du mérite :**
PN 49 / GN 341

► **Légion d'honneur :** PN 43 / GN 123



Ces distinctions sont par ailleurs extrêmement rarement décernées au CEA, **ALTERNATIVE Police CFDT** agira pour que notre corps puisse obtenir «sa part du gâteau».

► **L'extension de l'éligibilité du dispositif ASA** n'a pas été sans conséquences pour un certain nombre de policiers. Ainsi, par exemple, ceux **affectés en SD** en sont exclus alors qu'ils ont vocation à intervenir dans des quartiers difficiles de circonscriptions éligibles.

De même, les policiers affectés en PAF **dans les aéroports parisiens** (ROISSY et ORLY) sont désormais exclus de l'ASA alors qu'ils en bénéficiaient auparavant. Les critères retenus afin de définir l'éligibilité apparaissent bien réducteurs quand on connaît les risques auxquels sont exposés les «Pafistes» dans le contexte actuel, les aéroports parisiens et les principaux aéroports de province représentant une cible privilégiée pour les terroristes. Ainsi, **ALTERNATIVE Police CFDT** militera pour que la notion de «site sensible eu égard à la menace terroriste» soit prise en compte pour l'ASA.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

► **LES CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Il convient de donner davantage de latitude et

d'indépendance aux agents de prévention qui doivent pouvoir accomplir leurs missions sans pression et de façon objective.

Pour **ALTERNATIVE Police CFDT**, les conseillers et assistants de prévention doivent être des personnels hiérarchiquement indépendants du chef de service dans l'accomplissement de leurs missions. L'application, en toute indépendance, de ces prérogatives devrait relever d'une mission interministérielle.

► LES CHSCT

La législation impose la réunion de 3 CHSCT au minimum par an. Dans la réalité, l'administration se contente souvent d'une réunion annuelle, et encore.

En 2017, 67 départements ont tenu moins de 3 CHSCT, 30 en ont tenu 3, seuls 2 ont dépassé le minimum légal avec 4 CHSCT et 3 départements n'ont tenu aucun CHSCT.

De plus, les agents n'ont que très peu de retours sur les échanges et les conclusions issus de ces CHSCT.

ALTERNATIVE Police CFDT exige la publication dans chaque service des PV de CHSCT afin que chaque fonctionnaire puisse avoir connaissance des enjeux et conclusions relatifs à leurs conditions de travail.

Les documents uniques, sur lesquels n'importe quel policier doit pouvoir inscrire tous les incidents ou remarques relatifs à la sécurité, ne sont pas toujours à leur disposition et mis à jour.

Nous invitons chaque collègue confronté à l'absence du document unique dans leur service ou au manque de suivi sur les remarques qui y sont mentionnées, à contacter son délégué **ALTERNATIVE Police** qui fera procéder à une mise en conformité du service avec la législation.



CONCILIATION VIE PRIVÉE VIE PROFESSIONNELLE

► Les contraintes des policiers sont nombreuses.

Certaines sont inhérentes aux missions qui leurs sont confiées : horaires atypiques, confrontation à la violence, à la mort, à la misère sociale. D'autres sont générées par des erreurs de management, d'organisation et par la confusion de certains entre autorité hiérarchique et autoritarisme. Elles doivent être combattues.

► On ne peut être totalement épanoui professionnellement si on ne l'est pas dans la sphère privée.

Et on ne peut pas être heureux dans sa vie personnelle si la vie professionnelle prend le pas sur la vie sociale.

Force est de constater que les commissariats sont gérés comme des casernes. Les rappels sur repos, les annulations, refus et reports de congés se multiplient.

► Les policiers sont de plus en plus considérés comme des éléments malléables à souhait.

Combien de policiers et policières ne parviennent pas à concilier vie privée et vie professionnelle ? Combien de séparations, de divorces, de drames humains

découlent chaque année de ce manque de discernement en termes de management ?

ALTERNATIVE Police CFDT regrette que les syndicats dits majoritaires n'aient pas fait de la conciliation vie professionnelle/vie privée une de leurs priorités.

Mais il n'y a pas de place pour le fatalisme chez **ALTERNATIVE Police CFDT** qui tend toujours, par le réformisme qui le caractérise, à formuler des propositions nouvelles et adaptées aux évolutions professionnelles et sociétales. Voici nos propositions et innovations pour des policiers plus heureux à la maison et au service :

► **CRÉATION DU CONGÉ ÉVÉNEMENT** : possibilité pour le policier d' assister à l'anniversaire de ses enfants et à celui de la personne avec laquelle il partage sa vie avec la garantie de ne pas être rappelé et sans que cela puisse lui être refusé.

Ainsi, le policier signale la date de l'événement 3 mois avant l'échéance à son chef de service qui ponctionnera cette journée sur les congés des effectifs demandeurs. Il s'agit d'une sanctuarisation de la vie de famille, pour louter moins d'événements familiaux, pour avoir le moins de regrets possible sur les moments forts et fondateurs d'une famille.

Afin de palier à ces absences prévues, **ALTERNATIVE Police CFDT** propose le recours aux **réservistes civils de la Police Nationale** afin d'augmenter la puissance et la souplesse opérationnelle dans les services, à l'instar de ce qui se fait dans la Gendarmerie Nationale.

► **LIMITATION DES RAPPELS SUR CONGÉS À 2 PAR AN**, hors rappels décidés sur instruction du ministre ou suite à une crise majeure.

TEMPS DE TRAVAIL

▶ La mise en application de la **directive temps de travail**, consécutive à l'action de la **CFDT** auprès des juridictions françaises puis européennes, est une **avancée considérable** pour le respect du repos des policiers entre deux vacations.

Malheureusement, l'APORTT, arrêté portant organisation relative au temps de travail, proposé par l'administration est un chiffon par lequel les policiers sont rendus, plus que jamais, corvéables.

Au lieu de proposer des amendements afin de contrer l'administration et d'améliorer le texte, ce que seuls, nous avons fait, les syndicats majoritaires ont joué la politique de la chaise vide et ont organisé un mouvement de protestation, ou plutôt une mascarade, ce qui a conduit l'administration à repousser les discussions à 2019 et donc l'application de cette directive.

▶ **Alors que les policiers sont à bout de souffle** et que les suicides sont repartis à la hausse, les syndicats majoritaires osent crier victoire suite au report de l'application d'une décision de justice dont le but est d'améliorer le bien-être et la santé psychique et physique des policiers.

▶ **Le report à 2019 fait donc perdre deux ans d'acquis aux policiers alors que les dispositions «temps de travail» sont appliquées dans la gendarmerie depuis août 2016.**

ALTERNATIVE Police CFDT revendique la mise en place d'une **Indemnité pour Absence Opérationnelle (IAO)** en compensation des déplacements et missions réalisés par les fonctionnaires de Police sur l'ensemble du territoire National dès lors qu'ils se trouvent en dehors de leur lieu de résidence ou du ressort de leur tribunal de Grande Instance.

▶ Pourquoi une indemnité ?

Les Compagnie Républicaine de Sécurité bénéficient d'une indemnité journalière d'absence temporaire dit IJAT en compensation des nécessités de service les éloignant de leurs domiciles.

▶ Rien ne justifie une différence de traitement entre nos collègues des CRS et nos autres collègues dans une situation de déplacement similaire.

▶ Aucune indemnisation n'est prévue en compensation de l'absence du foyer familial et de l'incidence que ce facteur occasionne sur la vie sociale du fonctionnaire, quelle que soit la durée du séjour et le nombre répété de missions réalisées à l'année.

▶ Pourquoi l'astreinte domiciliaire est-elle compensée financièrement ou en taux horaire alors que la mission en déplacement ne l'est absolument pas tout en étant bien plus contraignante ?

L'Indemnité pour Absence Opérationnelle doit être versée à l'ensemble des fonctionnaires de Police en déplacement sur le territoire National quelle que soit leur direction d'affectation. ALTERNATIVE Police CFDT demande que le taux IJAT des CRS soit appliqué à l'IAO.

NOS RETRAITES ET...

CYCLE HORAIRE : LA VACATION FORTE

▶ De même, ces syndicats ont laissé sans broncher la DGNP repousser les négociations sur l'application du cycle à vacation forte. Tout simplement ubuesque !

ALTERNATIVE Police CFTD exige la mise en œuvre stricte de la **directive européenne** ainsi que la généralisation du cycle à vacation forte partout où cela sera possible et partout où il sera voté en CT départemental.

▶ **Le cycle à vacation forte est facilement applicable** : il suffit de mettre en œuvre la réforme territoriale de la sécurité publique, votée en comité technique depuis 2016, qui est une mesure visant à supprimer tous les petits services des commissariats (GSP... etc.) qui servent juste à faire grossir l'IRP (indemnité de responsabilité et de performance) des chefs de service et qui ont asséché en personnel les brigades de roulement, rendant difficile la prise des congés et la gestion des effectifs. **Il faut désatomiser les services**. En outre, ces petites unités n'arrivent plus elles-mêmes à fonctionner faute d'effectif suffisant.

ALTERNATIVE Police CFTD exige donc l'application de la réforme territoriale de la sécurité publique afin que le plus grand nombre bénéficie enfin de la vacation forte.

SUBSTITUTION ACTIFS / PERSONNELS ATS

ALTERNATIVE Police CFTD est favorable à la mise en œuvre de cette substitution afin d'**augmenter la capacité opérationnelle des services** mais pour autant, elle doit être évitée sur les postes qui nécessitent une expertise policière. De plus, il faut 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.

▶ LA RETRAITE DES POLICIERS

▶ 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^e. **ALTERNATIVE Police CFTD** estime qu'il est d'une impérieuse nécessité de faire évoluer les droits à la retraite des fonctionnaires de police notamment par une aug-

LES MUTATIONS



mentation 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 ans de service. Les fonctionnaires de police, sous statut civil, ne peuvent pas 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.

ALTERNATIVE Police CFDT revendique l'attribution d'une sur-annuité 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 (près de 22 millions en 2018) 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.

► LES MUTATIONS

► **Le rapport du médiateur de la police nationale au titre de l'année 2017 a une nouvelle fois mis en exergue ce qu'ALTERNATIVE Police CFDT dénonce depuis toujours.** Chaque année, le mouvement de mutations engendre son lot d'injustices et donc d'incompréhension et de frustration.

ALTERNATIVE Police CFDT, attachée à combattre toute pratique opaque en termes de mutations exige :

La fin des passe-droits syndicaux / La publication du nombre de postes à pourvoir par service ou circonscription à chaque mouvement / Le respect du classement selon le nombre de points acquis par les fonctionnaires demandeurs d'une mutation / La suppression du critère d'ordre du choix de poste pour l'établissement du classement / La publication du classement établi à l'issue de chaque CAPN.

**SEULS DOIVENT ÊTRE MUTÉS
CELLES ET CEUX À QUI LE TOUR EST VENU**

ALTERNATIVE Police CFDT continuera à combattre avec véhémence les primo affectations de gardiens de la paix stagiaires en province dès lors que ce type d'affectation n'est pas justifié par une situation sociale, familiale ou médicale difficile ou que les

postes concernés ont été demandés par des agents au mouvement général et que ces derniers n'ont pas obtenu satisfaction.

► **Nous restons vigilants et seront intraitables si cette pratique perdurait.**

ALTERNATIVE Police CFDT propose la création d'un nouveau critère de rapprochement pour les couples travaillant au ministère de l'intérieur mais appartenant chacun à un corps ou à une filière différents.

Les rythmes de mutation ne sont pas les mêmes et dès lors qu'un des deux époux ou partenaires de PACS (dès lors qu'ils justifient de 3 ans de mariage ou de PACS) est muté à sa demande ou suite à une restructuration dans un service, le second doit pouvoir le rejoindre au plus tard lors du prochain mouvement de mutation, y compris s'il n'y a pas de poste ouvert au mouvement général dans la circonscription choisie.

ALTERNATIVE Police CFDT interviendra pour modifier les circulaires de mutation MG et dérogatoire afin que les personnels placés en CLM ou en CLD puissent candidater sur un poste.

Enfin, **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.



► **L'ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE**

► **En termes d'action sociale, le ministère de l'intérieur dispose d'un budget de 65 millions d'euros pour ses 192 000 agents** (sédentaires et actifs), auxquels il convient de rajouter 156 000 retraités, cela représente la somme dérisoire de 186 € par bénéficiaire potentiel.

Parmi ces près de 65 millions d'euros, près de 6,5 millions sont dédiés à la médecine de prévention et aux actions du service social et ne sont donc pas à proprement parler consacrés à l'action sociale ministérielle.

Malgré de conséquents recrutements actuellement en cours, l'action sociale reste à budget constant. À ce jour, un abondement se fait toujours attendre.

À l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé, **ALTERNATIVE Police CFDT** revendique un budget social *a minima* à hauteur de 1.5% de la masse salariale. Cela aurait le mérite de sanctuariser le budget moyen consacré à chaque agent et de faire face aux aléas de l'évolution des effectifs. En effet, le ministère a augmenté ses effectifs de plusieurs milliers d'agents ces

L'ACTION SOCIALE

dernières années et les crédits d'action sociale ont baissé. C'est tout simplement intolérable !

Dès à présent, **ALTERNATIVE Police CFDT** demande une dotation budgétaire par agent au moins équivalente à celle octroyée aux agents du ministère de l'économie et ceux de la gendarmerie nationale.

Ces 1,5 % de la masse salariale dédiés à l'action sociale permettraient au ministère de l'intérieur de passer de 65 millions de budget annuel à plus de 175 millions.

Le ministère de l'économie et des finances dispose d'un budget d'environ 160 millions d'euros pour 30 000 agents de moins que l'intérieur. **Qu'est-ce qui peut justifier une telle distorsion ? RIEN !**

LA RESTAURATION

▶ 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 inter-administrative compatible avec leurs horaires de travail (respectivement 45 et 66 établissements de ce type maillent le territoire, chiffres de 2016) 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 :

▶ Autoriser par convention l'accès aux restaurants administratifs des autres ministères ou des autres fonctions publiques (territoriale, hospitalière).

▶ Permettre le bénéfice de tickets restaurant pour les personnels n'ayant accès à aucune restauration sociale à proximité du lieu d'exercice (comme cela est pratiqué par exemple pour les agents du ministère des finances et autres administrations publiques).

▶ **Nous avons une nouvelle fois fait le parallèle avec Bercy**, ministère dont les agents situés à plus d'un km d'une structure de restauration collective peuvent se voir attribuer des **tickets restaurant** (ou chèques déjeuner). **La valeur du titre est de 6 € (3 € pris en charge par le ministère).**

Ainsi, le ministère de l'économie et des finances délivre aujourd'hui des titres restau à 32 000 agents (coût : 1 728 000 € (32 000 X 18 Titres/agent/mois X 3 €)). Par an, la facture s'élève à environ 18 millions d'euros pour Bercy.

▶ Pour mettre les choses en perspective, le ministère de l'intérieur bénéficie d'une ligne budgétaire dédiée à la restauration collective d'environ 10 600 000 €. L'idée des tickets restaurant a donc été mise sur la touche pour des raisons budgétaires.

Si des tickets restaurant étaient attribués aux agents du MI dans les mêmes conditions que Bercy, il faudrait au moins tripler notre budget restauration collective, c'est là que notre revendication qui consiste à allouer 1,5 % de la masse salariale à l'action sociale prend notamment tout son sens.

▶ Réévaluer la subvention interministérielle, actuellement d'un montant dérisoire de 1,24 € par repas...

L'ACTION SOCIALE

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 de façon inopinée selon les nécessités de leur service, expose les policiers et une partie des agents PATS et des préfectures à de grandes difficultés pour la garde d'enfants. Bien souvent, c'est la «débrouillardise», l'angoisse permanente pour trouver une solution, notamment pour les familles monoparentales et les couples séparés. La garde d'enfants représente une charge financière significative, *a fortiori* en horaires décalés et/ou atypiques.

▶ **Il n'est pas rare** qu'un fonctionnaire prenant son service le matin à 5h soit dans l'obligation de confier son enfant la veille au soir à l'assistante maternelle ou, dans d'autres cas, il est également fréquent que d'autres soient obligés de se réveiller, ainsi que leur enfant, dès 3h30 afin de parcourir un trajet conséquent pour déposer leur enfant à 4h30 chez la nourrice.

Les dispositifs 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 revendiquée :

- ▶ La revalorisation du CESU ministériel (chèque emploi service universel) 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.

Des réseaux tels que *Mamhique* offrent des solutions intéressantes en termes de garde d'enfants pour les parents travaillant en horaires variables ou 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.

▶ Le développement de structures interministérielles et des liens forts entre les collectivités territoriales et les différentes administrations de l'État ou de la FP hospitalière (exemple, structures de garde d'enfants mutualisées et financées par le ministère de l'Intérieur, la Justice pour les fonctionnaires travaillant dans l'administration pénitentiaire, les collectivités territoriales échelon pour les fonctionnaires qui en sont issus, les structures hospitalières, etc.) paraît être une solution viable.

Cela pourrait se réaliser notamment par le truchement d'une mise à disposition de crédits interministériels spécialement dédiés, à concurrence du nombre d'effectifs respectifs concernés, à la garde des enfants pour



les fonctionnaires d'Etat, hospitaliers et territoriaux.

▶ **Les crèches doivent être accessibles de façon égalitaire, sans distinction du point d'indice.**

LOGEMENT

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

Elle repose aujourd'hui sur deux axes largement limités : une politique coûteuse de réservation de logements sociaux (moins de 10 000 agents bénéficiaires pour 192 000 agents en activité au sein du ministère) et un dispositif de prêt immobilier à **taux zéro** (PTZMI) accessible aux seuls primo-accédants sur un nombre restreint de départements éligibles.

▶ **Le PTZMI** (prêt à taux zéro du ministère de l'intérieur, pour la région IDF, étendu aux 8 départements limitrophes de la région ainsi qu'aux départements 06, 13, 33, 59, 67 et 69) rencontre certes un certain succès pour les primo-accédant mais les fonctionnaires nouvellement affectés en Île-de-France, souvent jeunes, célibataires ou depuis peu de temps en ménage optent principalement pour la location.

D'autant plus que la majorité d'entre eux aspire à retourner en province, dans leur région d'origine, et reste donc de façon transitoire en région parisienne. D'autres, font même le choix du célibat géographique. Les loyers exorbitants grèvent le pouvoir d'achat de ces fonctionnaires et les exposent fréquemment à des difficultés financières certaines.

Les policiers travaillant dans Paris intra-muros voient l'offre de logements locatifs proposés par la préfecture de police de Paris fort insuffisante en intra-muros. De plus, les logements proposés sont parfois

localisés dans des zones où les policiers se sentent eux-mêmes en insécurité.

Ils sont donc contraints bien souvent de se trouver eux-mêmes une location soit au prix exorbitant du marché soit en s'éloignant en grande couronne, afin de trouver un logement en adéquation avec leur rémunération, pour bénéficier de tarifs plus abordables mais engendrant un important temps de trajet à chaque prise de service.

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

MUTUELLE (PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE)

▶ À l'instar de ce qui est imposé dans le secteur privé, une participation du ministère de l'intérieur pour la protection complémentaire de santé des fonctionnaires de police, très exposés, rappelons-le, à des blessures physiques et psychiques dans le cadre de leurs missions, ainsi qu'aux foyers épidémiques, semble une mesure de protection et de reconnaissance de l'État à l'adresse de ses agents. De plus, l'État employeur et prescripteur doit se montrer exemplaire et s'imposer ce qu'il impose aux autres en la matière.

▶ **Des fonctionnaires d'autres ministères bénéficient déjà d'une participation à la souscription d'une mutuelle.** De plus, le PPCR prévoit cet engagement au sein de notre ministère, **ALTERNATIVE Police CFDT** exige qu'il soit respecté !



POUR UNE RÉFORME DE LA PROCÉDURE PÉNALE ADAPTÉE AU TRAVAIL ET AUX BESOINS DES POLICIERS

▶ Les réformes successives de la Procédure Pénale légiférées depuis 2001 (Renforcement des droits de la Défense) n'ont pas pris en compte les diverses répercussions en terme de masse de travail sur les différents services d'investigation. **La surcharge de travail** qu'elles ont entraînée au fil des années n'a pas pris également en compte la problématique du manque d'effectifs et de moyens ce qui a provoqué des incidences sur l'activité quotidienne des policiers destinataires des Saisines. La procédure est devenue chronophage.

▶ **La conséquence de ces réformes successives** a engendré un manque d'attrait pour le travail d'investigation. La motivation et le goût à ce travail d'enquête n'existent plus. Nous constatons une désertion et une réelle difficulté à recruter au sein de ce métier tant pour le Corps d'Encadrement et d'Application que celui des Officiers de Police.

Certes, les Tribunaux sont engorgés mais les services d'investigation sont asphyxiés.

Une véritable réforme de la procédure a été initiée en concertation avec l'ensemble des acteurs de la chaîne judiciaire et pénale, à savoir les différents corps de la Police Nationale et ceux de la Magistrature.

▶ **Dès janvier 2016, nous avons réalisés de nombreuses propositions en matière de réforme et de simplification de la procédure pénale.** Nos propositions ont été entendues et nous avons obtenu :

- ▶ La dématérialisation totale de la procédure ainsi qu'un véritable réseau Police / Justice
- ▶ un nouveau logiciel de rédaction
- ▶ la signature électronique des divers acteurs de la procédure
- ▶ l'étude d'une plate-forme de la garde à vue,
- ▶ l'élargissement des pouvoirs au personnel ATS,
- ▶ l'accord permanent du Parquet pour les réquisitions non payantes
- ▶ un logiciel de téléphonie opérationnel
- ▶ le refus d'accorder aux avocats l'accès total à la procédure
- ▶ l'élargissement de la visioconférence évitant ainsi les transferts ou présentations des mis en cause aux Magistrats instructeurs
- ▶ le transfert dans le Code de Procédure Pénal des pouvoirs coercitifs administratifs de l'état d'urgence.





► **Nous revendiquons toujours l'oralisation de la procédure** qui, à ce jour, n'a pas obtenu un écho favorable de la Magistrature et qui pourtant serait une véritable révolution ainsi qu'un gain de temps indispensable. Comme acte écrit, nous proposons la rédaction d'un procès-verbal de synthèse de l'audition enregistrée. En outre, nous demandons que l'oralisation ne soit obligatoire et que le choix de la rédaction manuscrite ou de l'enregistrement reste à l'appréciation de l'enquêteur et du Magistrat.

► **Nous demandons la mise en œuvre de la rédaction d'une plainte en temps réel** par le personnel de voie publique à l'aide de caméra piéton et le plaignant pourrait se rendre ultérieurement au commissariat afin d'apposer sa signature électronique. Ceci permettrait d'accroître la présence de Policiers sur la voie publique et serait également moins contraignant pour la victime.

► **Nous sollicitons une parité totale de traitement Police / Gendarmerie par l'obtention de la prime de haute technicité** à l'instar de nos collègues Gendarmes. Cette prime est attribuée aux Gendarmes

ayant une spécificité obtenue à l'aide de formations internes et utiles aux services, telle une formation d'enquêteur en informatique.

► L'Investigation a certes besoin d'OPJ mais il faut également savoir remercier nos enquêteurs informatiques, nos collègues ayant obtenu le brevet financier, les négociateurs en Police Judiciaire, les moniteurs et formateurs, etc.

Au-delà de l'obtention de cette prime, nous revendiquons aussi la **reconnaissance de ces formations au Registre National de la Certification Professionnel**.

► Par souci de discrétion et de confort, nous sollicitons l'attribution du **Glock 26** à l'ensemble du personnel d'investigation et du Renseignement ayant vocation à travailler sur la voie publique.

► Nous souhaitons que les modalités de l'attribution de l'article 36, soit également appliquées à celles et ceux dont la gestion des dossiers permet la mise hors d'état de nuire d'individus radicalisés ou tentant de déstabiliser la nation par tout moyen.

► **Nous revendiquons la création d'une seule et unique Direction de l'Investigation ainsi que du Renseignement**, par soucis de lisibilité, de transversalité et de nomenclature. Nous sollicitons un rattachement de la DRPJ Paris à la DCPJ ainsi que le rattachement de certains services de la DRPP auprès de la DGSJ.





MESURES BUDGÉTAIRES

▶ **Reconnaissance des contraintes de présence imposée aux CRS en transposant les dispositions de l'article L3121-9 du code du travail.** L'obligation d'être à son domicile ou sur son lieu de travail ayant été supprimés du nouvel article, décision rendue le 12 juillet 2018 par la Cour de Cassation rappelant qu'un employeur ne pouvait pas solliciter un de ses salariés hors de son temps de travail, sans que celui-ci ne soit, de fait en astreinte et donc payé.

▶ **Défiscalisation totale de l'IJAT**, elle ne doit pas être assujettie au prélèvement sociaux elle doit être revalorisée régulièrement et indexée sur l'inflation et le coût de la vie.

▶ **Défiscalisation des Heures Supplémentaires** (et non une désocialisation de l'HS, les futurs réformes nous donneront peut-être raison). Il faut planifier une réelle revalorisation de cette indemnité car les heures supplémentaires effectuées sur le terrain nous sont **imposées**.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ASA (AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ)

▶ En vertu du décret du 21 mars 1995, les agents justifiant d'au moins 3 ans d'affectation dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, bénéficiaient d'une bonification de 3 mois, puis de 2 mois par année supplémentaires.

En 2015, l'arrêté du 3 décembre est venu substituer au principe d'affectation en IDF, une liste de 161 CSP, écartant dans les faits les CRS.

ALTERNATIVE Police CFTD demande l'incorporation de l'ensemble des unités à ce système de bonification, car nos compagnies travaillent essentiellement au sein des circonscriptions touchées par ce dispositif.

LES MISSIONS

▶ Reconquête des missions de maintien et de rétablissement de l'ordre.

▶ 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 notre rang**. Cela doit s'accompagner de prises de décisions claires de la part de la hiérarchie.

Dans le cadre de la lutte contre l'immigration clandestine, nous demandons :

▶ **Des instructions précises concernant les migrants.** Les interpellations suivies systématiquement de remises en liberté, les évictions de l'autoroute sans point de recueil, représentent des prises de risques inutiles pour les usagers de la route, pour nos collègues et pour les migrants eux-mêmes.

▶ **Une redéfinition claire des objectifs de la mission** en prenant en compte la difficulté d'œuvrer face à des



groupes de migrants de plus en plus hostiles permettrait de redonner du sens au travail CRS notamment sur CALAIS.

▶ Stopper toute nouvelle tentative de confier la prise en subsistance des collègues par une société privé tel que *Eurocap*. L'ensemble des compagnies se plaint de la qualité plus que médiocre des repas servis, cette fausse bonne idée a déjà été testée sans succès dans le passé.

▶ Reconnaissance de l'exposition des fonctionnaires a des risques sanitaires au contact des migrants. **Systématisation de matériels de protection adéquats.**

MATÉRIELS – VÉHICULES

▶ **Pour assurer une protection plus efficace des CRS,** nous exigeons la dotation de nouveaux équipements moins lourds qui n'entravent pas les mouvements et pour compléter l'armement non légal dans nos unités, l'étude de nouveaux moyens et le redéploiement du pistolet à impulsion électrique, ainsi qu'une dotation supplémentaire **pour les sections SSG et SPI 4 G de :**

- ▶ Casques et visières balistiques
- ▶ Boucliers balistiques souples (BBS)pour les unités. (moins lourds que les dernières dotations du SAELSI 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.)
- ▶ Un deuxième gilet Soc par compagnie (Secourisme Opérationnel Crs).
- ▶ Puits balistiques multi-calibres pour mettre les HK G36 en sécurité, pour les compagnies et les déplacements.
- ▶ **Pour le BOT (Binôme Observateur Tireur) :**
- ▶ Casques balistiques adaptés pour le binôme observateur tireur.
- ▶ Kit harnais anti-chute de sécurité et cordes permettant de sécuriser un opérateur BOT sur point haut (des lots existent sur les DZ CRS).
- ▶ La Nouvelle Doctrine d'Emploi exige un suivi de formation et un entraînement régulier. Nous demandons la mise en œuvre *a minima* d'une journée d'entraînement à la NDE par mois (à résidence ou en déplacement).
- ▶ Il y a nécessité d'un suivi de formation clair car nos collègues ne supportent plus les «comédies» et les journées d'entraînements théâtrales afin de plaire aux préfets, ministre, etc.



- ▶ Il y a lieu de créer ou de trouver des sites et des stands de tir CRS adaptés à la pratique des entraînements réglementaires au HK G36 et aux exercices compagnies.
- ▶ Véhicules adaptés aux nouveaux équipements et moyens en dotation (casques lourds, bbs, tikka, Sacs mo, caisses armement, boucliers...).
- ▶ Renouvellement régulier du parc automobile. La réforme des véhicules doit intervenir à 150 000 kms maximum.

SPÉCIALITÉS

▶ MNS

Ouvrir un chantier national pour les Maîtres-Nageurs Sauveteurs, rassemblant l'ensemble des élus locaux et destiné à pérenniser la spécialité.

ALTERNATIVE Police CFDT sollicitera les élus et les parlementaires sur le sujet.

▶ Montagnard

Renaissance de la spécialité pour redéfinir un système indemnitaire plus juste afin de reconnaître l'engagement des CRS montagnards et leur obtenir un niveau de rémunération similaire aux CRS dédiées au maintien de l'ordre.

Nos collègues sont en fonction toute l'année, été comme hiver. Il s'agit en outre d'une des spécialités les plus formées pour laquelle nos collègues se doivent de répondre 24/24 et, à ce jour, sans aucune reconnaissance de leurs astreintes. Leur système de fonctionnement (six fonctionnaires maximum par poste) ne permet pas de bénéficier de l'IJAT, ils sont positionnés en MI et ne peuvent prétendre qu'à une indemnité

de 30 € par jour pour acheter de la nourriture.

Au niveau de la masse d'habillement, il faut revoir le vestiaire montagnard en remplaçant les produits proposés par des articles et de l'équipement plus adaptés aux besoins de la «spécialité».

Il est nécessaire de revoir l'attribution du matériel pour lequel, chaque année, un montagnard dépense sur son budget personnel environ 500€.

il faut obtenir également l'équité totale au niveau du déroulement de carrière, actuellement pour passer au grade supérieur, ils doivent en plus des examens communs à tous les fonctionnaires de police réussir les examens propres à leur «spécialité».

▶ UMZ

Les principaux problèmes rencontrés par cette spécialité sont d'ordre matériel. **ALTERNATIVE Police CFDT** exige la remise à niveau de ces unités par la dotation des moyens nécessaires.

Pour exemple à Grenoble, l'UMZ dispose d'un parc roulant de 14 motos, à ce jour, seules 5 d'entre elles sont opérationnelles.

Régler les problèmes de tenues, en confiant la réalisation de gilets de protection similaire à ceux fournis au stage moto à un équipementier moto, cette mesure de bon sens optimisera la sécurité de nos collègues motards tout en baissant le coût budgétaire.

Nous demandons également la dotation de casques *Bluetooth* et d'*airbags Bluetooth*.

AUGMENTATION DES EFFECTIFS, POUR :

- ▶ permettre aux fonctionnaires de prendre leurs repos compensatoires.
- ▶ permettre de maintenir systématiquement les unités à 4 sections.
- ▶ permettre aux autoroutiers de mettre en place ou de pérenniser le nouveau cycle.
- ▶ permettre aux collègues de participer aux stages de formation.
- ▶ Permettre dès sa mise en place, l'application des 11 heures d'inter-service, en prenant en compte la spécificité CRS, pas d'inter-service en maintien de l'ordre.



CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

- ▶ Rénovation des cantonnements de passage insalubres, comme le B10 de la CRS 45, Nantes, Saint-Quentin, etc.
- ▶ Obtention d'un hébergement en chambre individuelle qui doit désormais être la norme.



LE RÔLE ET LES FONCTIONS DES ADJOINTS DE SÉCURITÉ

IMPLIQUÉS AU MAXIMUM, REMERCIÉS AU MINIMUM

► Créés en 1997, pour une période de 5 ans au titre des emplois jeunes, pour «satisfaire des besoins non assurés en matière de sécurité», les ADS ont déjà fêté leur 20^e anniversaire.

► **20 ans de précarité sur la base du SMIC**, de mises à la porte aux termes d'un contrat au cours duquel chaque ADS aura accompli les mêmes missions (à l'exception d'actes procéduraux et des missions de maintien de l'ordre) et subi les mêmes contraintes et risques que ses collègues gardiens et gradés.

► **Cette exploitation de près de 10 500 jeunes n'a que trop duré !**

ALTERNATIVE Police CFTD est le seul syndicat à vous proposer des solutions réalistes et acceptables.

En 2014, 663 d'entre vous se retrouvaient en fin de contrat à l'issue de leurs bons et loyaux services. Combien sont encore au chômage aujourd'hui, com-

bien continuent à travailler pour le SMIC, cette fois-ci dans la sécurité privée ?

Les statistiques de la DRCPN sont curieusement absentes du dernier bilan social sur ce sujet pour le moins embarrassant. Il s'agit d'un échec de l'administration, incapable d'assurer un avenir décent à celles et ceux qui ont valeureusement contribué à assurer la noble mission de protection des personnes et des biens.

ALTERNATIVE Police CFTD propose donc :

► La modification du décret 2009-1551 du 14 décembre 2009. Ce décret stipule que les anciens ADS, lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves du concours de GPX et qu'ils ont accédé à la titularisation dans ce corps, peuvent récupérer $\frac{3}{4}$ des services accomplis en tant qu'ADS pour l'avancement d'échelon.

► La modification du décret afin que nos collègues anciens ADS puissent récupérer l'intégralité des services accomplis durant leur contrat. De même, les anciens ADS devenus gardien de la paix et titularisés avant le 14 décembre 2009 doivent bénéficier de ces dispositions, il s'agit de bon sens et d'équité.

► La modification de l'article 36 de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 afin que les ADS puissent être promus au 1^{er} grade de gardien de la paix autrement que consécutivement à un décès en service ou bien suite à une blessure grave et invalidante.

► Tout adjoint de sécurité ayant accompli un acte de courage et de dévouement doit pouvoir bénéficier de l'accès au grade de gardien de la paix après avis de la CCP ADS.

► Attribution de la bonification 1/5^e pour la retraite. Tout adjoint de sécurité ayant effectué au moins 5 ans

de contrat doit pouvoir prétendre au bénéfice d'une annuité de bonification pour leur retraite quelle que soit son orientation professionnelle à l'issue de son contrat.

Enfin, ALTERNATIVE Police CFDT ne s'adonnera pas à des promesses impossibles à tenir d'un point de vue statutaire ou budgétaire.

► Nous portons de manière pragmatique la revendication de changer le statut des ADS afin qu'ils puissent obtenir un statut classique de contractuel de droit public leur permettant de toucher le Supplément Familial de Traitement et bénéficier des mêmes droits que les gradés et gardiens de la Paix en cas de blessure en service.

► En matière de **régime indemnitaire**, ALTERNATIVE Police CFDT propose la création de l'IFA : Indemnité de Fonction Assimilée, équivalence de l'ISS dans la police municipale.

Les ADS ne touchent pas l'ISSP. Leur statut ne leur permet pas, dans la mesure notamment où ils ont le droit de grève.

Cependant, la pénibilité à laquelle ils sont confrontés (horaires atypiques, travail de nuit... etc.) justifie qu'ils puissent bénéficier, à l'instar des policiers municipaux avec l'ISS, d'une prime équivalente.

En effet, ADS et policiers municipaux, éléments essentiels de la sécurité publique, de par leurs prérogatives judiciaires en qualité d'APJA 21, accomplissent les mêmes missions sur la voie publique.

ALTERNATIVE Police CFDT exige donc une **cohérence de rémunération** entre les divers acteurs de la sécurité publique, qu'ils soient issus de l'État ou de la

fonction publique territoriale, et propose l'attribution de l'IFA à tous nos collègues adjoints de sécurité.

Ainsi, en instaurant une **IFA** au taux de 12% du salaire brut, chaque ADS verra sa rémunération revalorisée d'environ 145€ nets mensuels.

Comment l'État employeur peut-il justifier le fait de moins payer «ses» effectifs que les collectivités territoriales au sein desquelles nos collègues de la police municipale accomplissent les mêmes missions ?

TENUE

► Les ADS portent une tenue de police et doivent par conséquent bénéficier d'un compte à points individuel avec 800 points annuels. Il n'est pas acceptable qu'un ADS dont un vêtement a été endommagé suite à une intervention soit dans l'obligation d'attendre plusieurs semaines afin d'en récupérer un neuf. Cela témoigne d'un manque de considération de l'administration que dénonce et combattra **ALTERNATIVE Police CFDT**.

► En seconde partie de contrat, c'est-à-dire après 3 ans de service, vous avez accumulé une expérience considérable qui doit être reconnue d'une part financièrement par la revalorisation de votre traitement, et d'autre part, grâce à une **distinction au niveau de l'uniforme**. Ainsi, **ALTERNATIVE Police CFDT** propose la création d'un manchon d'épaule composé d'un chevron doré.



ANALYSES RÉFLEXIONS & PROPOSITIONS



| POLICE NATIONALE |



▶ **OSEZ L'ALTERNATIVE SYNDICALE !**
VOTEZ POUR ALTERNATIVE POLICE

UNE ÉDITION DE ALTERNATIVE POLICE CFDT | 2018 | photos : © folia.fr | PLO : Studio Granite |

GARDONS LE CONTACT

▶ du 30 nov. au 6 déc. **2018**

**VOTRE VOIX
NOTRE ACTION**  
— VOTE ÉLECTRONIQUE —



Fédération Interco Cfdt

47/49 avenue Simon Bolivar / 75950 Paris cedex 19 / 01 56 41 52 52