REVENDICATIF 2027

CONDITIONS DE TRAVAIL



UNITÉ



A.R.T.T.

HARMONISATION ET RACHAT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE :

APPLIQUER la règle "forfaitaire" de la journée de solidarité au volume de jours ARTT rachetés de façon obligatoire (7h00)

Depuis le 1er janvier 2004, chaque agent bénéficie « obligatoirement » d'une indemnité correspondant au rachat de 8 jours ARTT, 16 jours pour les unités de service général des compagnies républicaines de sécurité.

Cette indemnité est forfaitaire, elle correspond à une journée indivisible et complète travaillée.

Sauf que… depuis 2004, et particulièrement ces dernières années, l'évolution des rythmes de travail est venue créer une forme d'inégalité ou d'injustice.

Cette forfaitisation ne tient pas compte de la durée moyenne journalière, et ne dissocie donc pas un agent, exerçant par exemple, en cycle binaire avec des vacations d'une durée de 11h08 ou 12h08, d'un agent exerçant en régime hebdomadaire.

Sur une base d'un forfait de 7h, la perte varie de 4h48 à 41h04.

Cette indemnisation, puisqu'obligatoire, doit évoluer. Tout en conservant le principe égalitaire d'un forfait, à l'instar de la journée de solidarité, l'écart ou plutôt la perte d'heures, doit être restitué à l'agent.

Tableau page suivante

A.R.T.T.

		Régimes hebdomadaires				Régimes cycliques			
Caractéristiques techniques des cycles	Durée légale hebdomadaire	38h00	39h00	39h25	40h30	4/2	Vac.Forte	Binaires	
	Durée moyenne journalière	7h36	7h48	7h53	8h06	8h10	9h31	11h08	12h08
Situation actuelle	Temps déduit actuel pour 8j d'ARTT	8j (60h48)		8j (63h04)		66h48	76h08	66h48	97h04
	Droits ARTT restants	9j		16j		41h45	19h02	53h27	188h09
Situation après harmonisation	Temps déduit pour 8j d'ARTT à 7h/jour	8j (56h00)		8j (56h00)		56h00	56h00	56h00	56h00
	Nouveaux droits ARTT restants	9j + 4h48		16j + 7h04		52h33	40h53	64h15	229h13
	Gain en crédit ARTT	**4h48**		**7h04**		**10h48**	**21h51**	**10h48**	**41h04**

HARMONISER le montant de la journée d'ARTT avec celui du C.E.T (100 €/jour, arrêté du 24/11/2023)

Il existe aujourd'hui deux possibilités d'indemnisation du jour A.R.T.T : l'une obligatoire, l'autre volontaire.

D'un côté, la part obligatoire dont le montant de 85 € n'a jamais varié.

De l'autre, la part volontaire dont le montant a été revalorisé en 2023 et porté à 100 € (arrêté du 24/11/2023).

Ces jours A.R.T.T étant aussi indemnisables à partir du CET, comment expliquer cette différence de montant ?

Le montant du jour ARTT doit évoluer et être du même montant que le C.E.T.



TRAVAIL DE NUIT

REVALORISER L'INDEMNITÉ DE L'HEURE DE NUIT

Instaurée par le Décret 81-959 du 21/10/81, l'heure de nuit est dissociée en fonction de la mission exercée par l'agent.

0,17€ par heure de nuit effectuée dans le créneau 21 heures / 6 heures, et 0,80€ par heure de nuit effectuée dans le créneau 21 heures / 6 heures pour le travail dit intensif, cumulable sauf pour les agents effectuant de la garde bâtimentaire.

Cette indemnité, au prétexte qu'elle relève du niveau fonction publique, n'a jamais été revalorisée.

ATTRIBUER LA MAJORATION SPÉCIALE POUR « TRAVAIL INTENSIF » AUX UNITÉS EFFECTUANT LA GARDE BÂTIMENTAIRE

Dans la police nationale, sur les bases du Décret 81-959 du 21/10/81, le travail de nuit est soumis à l'attribution d'une indemnité horaire, elle est dissociée en fonction de la mission exercée par l'agent.

0,17€ par heure de nuit effectuée dans le créneau 21 heures / 6 heures, et 0,80€ par heure de nuit effectuée dans le créneau 21 heures / 6 heures pour le travail dit intensif, excluant de fait la garde bâtimentaire (DCRFPN/USI et DCCRS).

En clair, les agents exerçant la nuit la garde des locaux de police, tels que les écoles nationales de police ou les compagnies républicaines de sécurité, sont exclus d'une partie du dispositif indemnitaire parce que jugé travail « non intensif ».

Sur la base de l'évolution sociétale, de la menace terroriste sur l'ensemble du territoire, et de la récente mise en place du « statut du travailleur de nuit » ne dissociant pas l'intensité du travail, nous souhaitons que l'attribution de l'indemnité pour travail intensif soit généralisée.

C'est environ 300 à 400 agents qui sont touchés par ces dispositions.

Une saisine DGPN en date du 4 juillet 2019 est toujours sans réponse.

OCTROYER UNE BONIFICATION RETRAITE POUR L'EXERCICE DU TRAVAIL DE NUIT

Les règles de la bonification et son attribution sont définies par décrets, arrêtés et également inscrites et détaillées au sein du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les bonifications sont des trimestres supplémentaires qui viennent s'ajouter (gratuitement) aux années de services effectifs afin d'augmenter le montant de la pension.

Les principales bonifications sont :

La bonification pour enfants

Elle est d'un an par enfant né avant le 1er janvier 2004, sous réserve que le fonctionnaire ait interrompu son activité pendant au moins 2 mois ou réduit son activité. Le congé maternité est assimilé à une interruption d'activité.

- La bonification de dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe
- La bonification accordée aux professeurs du technique, recrutés avant le 1er janvier 2011 qui ont effectué un stage professionnel obligatoire pour se présenter au concours externe de recrutement
- Les bénéfices de campagne
- Les bonifications pour l'exécution d'un service aérien ou sous-marin commandé

➡ Elles ont été créées respectivement en 1924 et 1952.

Pour exemple :

- *72 heures de vol (avion de combat) valident 1 année de service supplémentaire.*
- *1 saut en parachute = 3 jours de bonification (en journée) et 6 jours si le saut est effectué la nuit.*
- *360 heures de plongée (15 jours de plongée en sous-marin) valident 1 an.*

« TRAVAILLER DURABLEMENT LA NUIT LIMITE LE TEMPS DE VIE EN BONNE SANTÉ »

Face au constat de vide revendicatif pour les « nuiteux », sur la base d'un cahier revendicatif mettant en évidence le besoin essentiel de reconnaissance des difficultés liées au travail de nuit, UNITÉ SGP POLICE planchait et proposait un dossier complet visant à faire reconnaître un véritable statut de Travailleur de nuit dans la Police Nationale, l'un des plus importants employeurs de travailleurs de nuit.

Le 1er janvier 2020, la DGPN est venue valider une partie de ces revendications apportant ainsi la possibilité d'amélioration de ses conditions de travail, de vie, et les compensations qu'un policier travaillant la nuit est en droit d'obtenir.

Ce revendicatif « Spécial Nuit » aura eu donc pour but de démontrer que si le métier de Policier est très particulier et difficile, de jour comme de nuit, auparavant, les policiers, travaillant exclusivement la nuit, n'étaient pas reconnus comme ayant un statut de travailleur de nuit.

Toutes les études, rapports, expertises médicales ou textes sur le sujet, dans toute l'Europe, commencent par préciser le caractère exceptionnel que doit revêtir le travail de nuit et conviennent d'un impact non négligeable sur la santé à moyen ou long terme.

Le travail en horaires de nuit s'accompagne d'une désynchronisation des rythmes biologiques, sociaux et familiaux pouvant conduire à des répercussions sur l'état de santé.

C'est pourquoi, nous proposons que soit étudiée une bonification pour l'exercice du travail de nuit.

Selon de nombreux chercheurs et médecins, c'est à partir de la 5ème année de travail, exclusivement nocturne, que l'impact sur la santé commence à se ressentir.

La mise en place d'une bonification dès la 6ème année de travail de nuit permettrait ainsi à l'agent de bénéficier de cette bonification au travers d'un départ sans décote ou avec une pension augmentée.

Sur la base d'un trimestre par an soit un coefficient d'1 jour / 4 jours d'affectation en service de nuit.

1 AN	12 SEMAINES / 84 NUITS	28 NUITS	4 NUITS
1 TRIMESTRE	4 SEMAINES / 28 JOURS	7 JOURS	1 JOUR





RECONNAISSANCE

RÉORGANISER L'ATTRIBUTION DE LA MÉDAILLE D'HONNEUR DE LA POLICE NATIONALE & INDEMNISER CHAQUE ÉCHELON DE RECONNAISSANCE

À ce jour, il existe plusieurs types de reconnaissance honorifique dans la police nationale.

M.S.I : Médaille de la sécurité intérieure

- Décret 2012-424 du 28 mars 2012

Médaille d'honneur de la police nationale (argent ou or)

- Décret 96-342 du 22 avril 1996
- Décret n° 2011-1412 du 31 octobre 2011
- Décret n° 2013-1170 du 17 décembre 2013

Si la MSI ne « souffre » pas d'interrogation particulière sauf dans ses choix d'attribution (exemple JOP 2024, émeutes Nouvelle-Calédonie, renfort « Chido » à Mayotte) … Quoique…

C'est la médaille d'honneur de la police nationale et l'attribution d'une allocation de seulement 150 € pour l'échelon « argent » soit 20 ans de bons et loyaux services, mais rien au bout de 35 années.

Nous proposons de créer plusieurs échelons, venant reconnaître le travail et l'engagement des agents au sein de l'institution.

- **La création de 4 échelons :**

  Médaille d'argent : 20 ans

  Médaille de vermeil : 30 ans

  Médaille d'or : 35 ans

  Grande médaille d'or : 40 ans

- **La rémunération par année honorée à raison d'1/31e par année exercée :**

  C'est l'équivalent d'un jour de salaire par année travaillée

  Ex : Rémunération mensuelle : 3 100 €

  Un jour = 3 100 ÷ 31 = 100 €

  20 années honorées : 20x100= 2 000 €

Le décret doit être modifié au bénéfice d'un nouvel échelonnement de la médaille avec la création de 4 échelons et l'attribution ou l'augmentation significative de l'indemnité pour chaque échelon.



INDEMNITAIRE

PRIME VOIE PUBLIQUE

Le développement de la prime voie publique s'est construit sur la base d'un budget et non d'une situation qu'est l'emploi sur la voie publique.

L'administration a défini un budget et ensuite a défini quelles unités pouvaient intégrer la liste.

Un budget, trop faible, n'a pas permis une vraie réflexion sur la définition de la voie publique.

Beaucoup trop d'unités en sont exclues alors qu'elles exercent sur la voie publique de façon habituelle.

Nous demandons la modification des textes et le rattrapage de toutes les unités exerçant sur la voie publique, mais actuellement exclues de l'attribution de cette prime.

I.S.S.F.A (INDEMNITÉ POUR SERVICES SUPPLÉMENTAIRES AUX FONCTIONNAIRES ACTIFS DE LA POLICE NATIONALE) *H.S.

Le taux d'indemnisation horaire pour les personnels du C.E.A est fixé selon les modalités prévues par le décret du 3 mars 2000.

Il est de 15,21 € brut de l'heure depuis le 1er janvier 2024.

Le taux horaire de cette indemnité est calculé à raison des mille huit cent vingtièmes du traitement annuel brut soumis à retenue pour pension afférent à un indice brut. Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25.

Nous demandons que soit revalorisé le montant horaire, sur la base d'un indice moyen du corps : 494 soit 24,07 €/heure

I.A.M

Le Décret n° 2024-379 du 25 avril 2024 est venu instaurer l'indemnité d'absence missionnelle en faveur des personnels actifs et des personnels scientifiques de la police nationale dès le 1er juillet 2024.

Au-delà d'une attribution limitée dans la mission exercée, en plus d'une publication systématique d'un arrêté désignant l'attribution de cette indemnité, la problématique porte aussi sur le seuil de découché obligatoire, porté à 4 nuits minimum pour déclencher cette indemnité.

Nous demandons que le décret soit modifié. Les agents doivent bénéficier de cette indemnité dès lors qu'une mission les emploie en dehors de leur circonscription, et ce dès le premier découché.



ÉQUIPEMENTS

REVALORISER LE NOMBRE DE POINTS AGENTS SUR LE VESTIAIRE UNIFORCES

Depuis sa grande réforme, avec la mise en place d'une nouvelle plateforme de commande devenue "UNIFORCES", les services de l'équipement (SAILMI) ont fait le choix de rationaliser le volume de points par agent et par conséquent le réduire dans certains cas, limitant ainsi le renouvellement des effets.

Le besoin en équipements est essentiel et le volume de points doit être augmenté permettant ainsi aux agents de s'équiper convenablement, de renouveler leurs effets.

DÉPLOYER LA TENUE MAINTIEN DE L'ORDRE À TOUTES LES UNITÉS D'APPUI PARTICIPANT AUX MISSIONS D'ORDRE PUBLIC

2016, 2018, aujourd'hui encore, la montée de violences au sein des manifestations a démontré le besoin essentiel de protection des policiers sur le terrain, individuelle ou collective, notamment pour celles et ceux engagés sur les dispositifs de maintien de l'ordre.

Au regard des derniers événements mais aussi des précédentes "violences urbaines", il devient primordial que chaque agent engagé sur le terrain puisse être équipé, de protections individuelles et personnelles, d'une tenue maintien de l'ordre "non feu".

GÉNÉRALISER LE PORT DE L'ÉTUI MI-CUISSE, ACCESSIBLE VIA LE COMPTE À POINTS INDIVIDUEL

Déployé dès la fin 2020 aux seules unités spécialisées, motocyclistes, cynotechniques et BAC, aujourd'hui la demande est extrêmement forte et les agents exerçant sur la voie publique en souhaitent également la dotation.

Déjà saisie à de multiples reprises, et au sein d'instances officielles, nous maintenons cette revendication.

MONÉTISER LES POINTS NON UTILISÉS, POUR LES EFFECTIFS EXERÇANT EN CIVIL (VOIR REVENDICATIF RENSEIGNEMENT TERRITORIAL ET INVESTIGATION)

La masse d'habillement n'a aucune utilité pour les agents exerçant au sein de certaines directions d'emploi en civil. Les services du Renseignement Territorial par exemple, ou encore certains services de la P.J.

Le compte UNIFORCES n'est donc pas exploité, les points versés sont donc inutilisés et écrêtés l'année suivante, comme le prévoit la règle.

Pour UN1TÉ, il faudrait monétiser ces points afin de majorer l'indemnité représentative de frais d'habillement qui est fixée à 70 € par an et par agent.



TEMPS DE TRAVAIL

RENOUVELER L'EXPÉRIMENTATION DE LA SEMAINE EN 4 JOURS

À l'initiative d'UN1TÉ, certains services d'investigations ont expérimenté dès le mois de mai 2024, ce projet novateur qu'est la semaine en 4 jours.

Conçu par UN1TÉ pour les enquêteurs, il devait concilier vie sociale et vie professionnelle.

Après une fin d'expérimentation et un bilan IGPN très contestable, nous demandons l'organisation d'une véritable expérimentation de ce cycle, avec une étude faite dans les règles.

Les enquêteurs ne doivent pas continuer à subir des conditions de travail déplorables.

INSTAURER UN DÉBAT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

L'un des rares sujets à la seule main du Ministre de l'Intérieur, et de la Direction Générale, l'un des ciments pour lutter contre les risques psychosociaux, améliorer l'organisation des services, favoriser la formation des agents, le temps de travail ne nécessite pas de validation de Bercy. Non, ce sujet mérite du courage et de l'audace de la part de nos dirigeants.

Nous sollicitons la mise en place d'un réel débat, groupe de travail sur l'avenir des cycles horaires dans la police nationale.

EXPÉRIMENTER DE NOUVEAUX CYCLES DE TRAVAIL

Sur la base de réels débats constructifs, des résultats d'un groupe de travail, nous demandons que soit déployée une expérimentation sur le territoire dans plusieurs unités avec des règles précises (durée, services miroirs...) permettant d'objectiver les résultats d'une telle expérimentation.



RÉGLEMENTAIRE

RÉFORMER L'APORTT

Deux ans de travail avec la DRHFS ont permis d'élaborer et d'appliquer dès 2020 un Arrêté relatif au temps de travail de la police nationale.

Aujourd'hui, les différentes lectures et appréciations méritent de nombreuses précisions et modifications de certains articles.

Nous demandons qu'un nouveau groupe de travail se réunisse afin de mettre à profit de futures modifications essentielles au bon fonctionnement des services.

CRÉER UN STATUT POUR LES AGENTS EXERÇANT EN CYCLE DE TRAVAIL ATYPIQUE

Les hommes et les femmes qui composent la police nationale s'organisent autour d'une communauté de travail de différentes façons. L'organisation des services et particulièrement le temps de travail, réglementé par l'APORTT se pratique de multiples façons. Que ce soit en régime hebdomadaire ou en régime cyclique, de jour comme de nuit, les horaires de travail diffèrent d'un service à l'autre, d'une unité à l'autre.

Dans la police nationale, la norme classique a été petit à petit remplacée par la norme « atypique ».

Fidèle à notre adage, la protection des agents, après avoir créé le statut du travailleur de nuit dans la police nationale, nous devons réfléchir à la création d'un statut de travailleur « atypique ».

RÉFORMER LA RÈGLE DES DÉLAIS DE ROUTE (MISSION, MUTATION, ÉVÉNEMENT FAMILIAL...)

Règle essentielle, elle doit définir le temps permettant à un agent de s'organiser et de faire face à un événement professionnel ou familial qui s'impose à lui.

Aujourd'hui encore et même si un texte existe, son approximation ne répond plus aux besoins essentiels de protection des agents lors d'un déplacement aller/retour pour une mission, lors d'une mutation, permettant ainsi à l'agent de s'organiser entre son service de départ et celui d'arrivée.

Pour UN1TÉ ce sujet doit faire l'objet d'une note cadre.



SPÉCIALITÉ

ATTRIBUTION D'UNE PRIME MÉTIER

Exposition, dangerosité, accident, autant de sujets qui méritent que l'on s'y attarde. Si pour UN1TÉ, l'action indemnitaire doit essentiellement passer par l'indiciaire, seul moyen de conserver son salaire en cas de problème de parcours professionnel, il n'empêche que dans certains cas et au regard du déploiement des primes actuelles, certaines unités spécialisées pourraient y prétendre.

À ce titre UN1TÉ a déjà remis un dossier revendicatif au Ministre de l'Intérieur en faveur de la reconnaissance de la spécialité motocycliste.

Créé, écrit par l'un de nos délégués motocyclistes, l'heure est à la reconnaissance.

REVALORISER LE NOMBRE DE POINTS AGENTS SUR LE VESTIAIRE UNIFORCES

Déjà évoqué dans la partie « équipement », la revalorisation du nombre de points par agent spécialisé doit être activée. Dans de nombreux cas, le volume de points attribué actuellement ne permet pas de renouveler une tenue de spécialiste complète.

Dans certains cas, un agent spécialisé doit le faire sur 2 ou 3 ans, et cela même si la tenue est usée.

MODIFICATION DU RENOUVELLEMENT DES ÉQUIPEMENTS

De nombreux effets individuels sont soumis à des règles d'usure, de validité d'usage qui au-delà d'une certaine date n'offrent plus la sécurité optimale, et engagent de fait la responsabilité de l'agent ou de l'administration.

Il devient nécessaire de mettre à disposition des agents une information quant à la durée de validité, la limite d'usure imposant ainsi, le renouvellement automatique, ou la commande de l'agent et dans tous les cas que cette date ne soit jamais dépassée.

Tout doit être mis en œuvre afin qu'un process réglementaire soit déployé pour le bien-être et la sécurité de tous les agents.