REVENDICATIF 2027

UNITÉ

POLICE NATIONALE

CRS



UNITÉ

Le corps des Compagnies Républicaines de Sécurité incarne l'une des plus hautes exigences opérationnelles de la Police nationale.

En toutes circonstances, les CRS répondent présents : maintien de l'ordre, catastrophes naturelles, sécurisation du réseau routier et des grands événements, surveillance des plages, contrôle aux frontières, secours en montagne…

Leur engagement, leur discipline et leur professionnalisme font honneur à la République.

Pourtant, derrière cette image de rigueur et de dévouement se cachent des réalités professionnelles de plus en plus difficiles à supporter : précarisation des conditions de travail, déséquilibres statutaires, rémunérations figées, manque de reconnaissance, affaiblissement du lien social au sein des unités, vétusté des moyens logistiques…

Face à cette situation, UN1TÉ CRS dresse ici un cahier revendicatif complet, structuré par grandes thématiques. Il ne s'agit pas d'un catalogue de doléances, mais d'un document de travail sérieux, porteur de propositions concrètes et responsables.

Ce cahier exprime une volonté claire : obtenir des avancées pour les CRS, à la hauteur de leur mission et de leur engagement.

CRS USG

UNITÉ



UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

LES EFFECTIFS

Mise en place d'un plan de recrutement ambitieux pour atteindre un effectif de référence de 145 fonctionnaires par unité garantissant :

- Une meilleure sécurité du personnel
- Une capacité de projection renforcée
- Un retour à 4 vraies sections opérationnelles dans toutes les compagnies pour la sécabilité

Les effectifs pour UN1TÉ demeurent une priorité absolue. Ils sont la garantie d'un maintien de l'ordre républicain.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

EMPLOI

A - Alors que nous constatons chaque jour le suremploi des CRS à tous les niveaux, notre organisation syndicale prône le principe de stricte suffisance. Ce principe doit guider les décisions d'octroi des forces afin d'éviter les demandes exponentielles et disproportionnées de compagnies.

Nous demandons une évaluation fine a priori et a posteriori des dispositifs et de leurs mises en œuvre.

Un rappel des règles de fonctionnement de l'emploi des compagnies par la DCCRS aux autorités d'emploi.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

EMPLOI

B - Organisation du service :

Améliorer la gestion des déplacements afin de garantir à chaque fonctionnaire un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Durée des déplacements : règle des 7/14/21j = 2/4/6 RC

- 2 semaines de DP => 2 week-ends
- 3 semaines de DP => 3 week-ends

Ce mode de fonctionnement qui englobe deux ou trois week-ends selon la durée du déplacement, enclenche une neutralisation à la hauteur de l'absence du domicile.

- Intégration de la durée des trajets dans la durée des déplacements
- Intégrer une notion de temps de conduite en complément de la notion de distance (TO)
- Respect strict de la DOT des CRS.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

- Inclure le temps de prise en compte et d'installation des chambres dans la DMJ.
- Mener une réelle politique de rénovation voire de construction des cantonnements pour :
    - Eviter la contrainte des navettes
    - Améliorer les conditions de vie
    - Réduire les amplitudes horaires, respect des interservices
    - Garantir un repos de qualité

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

- Augmentation des primes repas afin de pallier le surcout que va engendrer l'application de la loi EGALIM pour la restauration collective.
- Révision du cycle de la GS 75
- Le recours aux dérogations :

Revaloriser le coefficient de repos de pénibilité spécifique (RPS), actuellement fixé à 0,15, afin de garantir une restitution a minima à temps égal (coefficient 1) des heures concernées.

La pénibilité liée aux contraintes du temps de travail doit ouvrir droit à une véritable récupération.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

MATÉRIEL ET VÉHICULES

Véhicules

- Modernisation urgente du parc roulant VR, BUS etc…
- Dotation adaptée aux spécialités
- Association systématique de personnels de terrain à la conception et aux essais de nouveaux véhicules en constituant des groupes de travail.
- Entretien rigoureux et régulier des bus VX16.

Habillement

- Remise en place d'un réel magasin dans les services matériels pour pallier les dysfonctionnements du site UNIFORCES.
- Augmentation significative des points d'habillement attribués annuellement aux fonctionnaires
- Autorisation du port de l'étui cuisse sur simple demande du fonctionnaire.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

INDEMNITAIRE

- Engager une nouvelle négociation visant à revaloriser l'IJAT et à élaborer un nouveau protocole indemnitaire, tenant compte de l'évolution du coût de la vie et des contraintes liées aux déplacements.
- Revalorisation de l'ISSFA (HS)
- Octroi de la prime Voie Publique pour tous les CRS

CARRIÈRES

- Développement de la création des postes RULP dans toutes les compagnies et détachements.
- Reconnaissance des FTSI qui exercent dans les unités à l'instar de ceux qui sont en CF ou en école.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

LE DIALOGUE SOCIAL

- Systématisation des réunions de consultation avec les organisations syndicales dans le cadre de la préparation des grands événements

- Retex annuel afin de faire un bilan de l'année écoulée en privilégiant les faits marquants afin de proposer des pistes de réflexion pour l'avenir.

- Mise en place de groupes de travail avec les organisations syndicales sur tous les nouveaux projets de grande envergure au sein de la Direction Centrale des CRS.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

RECONNAISSANCE DE L'IMPRÉVISIBILITÉ FONCTIONNELLE

- Le métier des CRS s'organise autour de rythmes de travail spécifiques : services décalés, plannings irréguliers, temps de repos morcelés, enchaînements imprévisibles et disponibilité permanente. Ces cycles de travail et d'organisation de la vie professionnelle et, de fait, personnelle des fonctionnaires pourraient prendre la dénomination opportune « d'imprévisibilité fonctionnelle ».

- En effet, ces cycles de travail des CRS induisent une forte contrainte physiologique et psychologique.

A ce sujet, l'INRS a mené une étude relative au "Travail en horaires atypiques – Effets sur la santé et accidents", qui synthétise les conclusions de l'ANSES sur les effets des horaires décalés ou postés.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

RECONNAISSANCE DE L'IMPRÉVISIBILITÉ FONCTIONNELLE

Il en ressort que les changements d'horaires et la disponibilité permanente des travailleurs impactent leur santé et leur qualité de vie.

L'INRS souligne que les cycles de travail atypiques et irréguliers perturbent les rythmes biologiques et entraînent une fatigue chronique, une altération du sommeil et des troubles métaboliques et psychiques.

Ces conditions nuisent à la vigilance opérationnelle, augmentent les risques d'erreurs et d'accidents et génèrent un stress important.

Elles affectent également la vie sociale et familiale, notamment lorsqu'il n'existe pas de maîtrise individuelle ou de lisibilité des plannings.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

RECONNAISSANCE DE L'IMPRÉVISIBILITÉ FONCTIONNELLE

L'INRS recommande de stabiliser les rythmes, de respecter les temps de repos et d'intégrer les principes de chronobiologie dans l'organisation du travail.

Ces constats scientifiques renforcent la nécessité de prendre en considération la pénibilité des horaires atypiques et des conditions de travail des CRS.

Le mode de reconnaissance de cette imprévisibilité fonctionnelle sera à définir.

UN1TÉ demande l'ouverture d'un groupe de travail pour border ses contours et ses aspects.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

IMPRÉVISIBILITÉ FONCTIONNELLE

Le métier de CRS repose sur une organisation du travail particulièrement atypique : **vacations longues, horaires décalés, alternance des rythmes, travail les week-ends, déplacements, rappels et changements de planning**. Ces contraintes peuvent se cumuler et créer une véritable **imprévisibilité fonctionnelle**, avec des conséquences sur la récupération, la santé, la vie familiale et sociale.

L'ANSES considère désormais l'organisation des horaires comme un véritable enjeu de santé. Elle recommande de privilégier des horaires **« transparents, prévisibles et équilibrés »**, de limiter autant que possible les horaires atypiques et de privilégier des compensations permettant une réelle récupération, notamment sous forme de **repos compensateurs**.

Pour les CRS, cette problématique est particulièrement prégnante : une même vacation peut cumuler **durée importante, horaires décalés, travail le week-end, déplacement et éloignement familial**, entraînant une exposition répétée aux contraintes horaires.

LES RECOMMANDATIONS À PRENDRE EN COMPTE

ANSES

Des horaires **transparents, prévisibles et équilibrés** ;
Limiter autant que possible l'exposition aux horaires atypiques ;
Privilégier le **repos et la récupération** plutôt que la seule compensation financière ;
Prendre en compte l'impact des horaires sur la **vie familiale et sociale**.

ARS

Prendre en compte les effets des rythmes atypiques sur la **santé et la récupération** ;
Agir sur l'organisation du travail et la **prévention de la fatigue** ;
Adapter les conditions de travail afin de limiter les effets des horaires irréguliers sur les personnels.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

LES REVENDICATIONS UN1TÉ POUR LES CRS

UN1TÉ demande :

1. LA RECONNAISSANCE DE L'IMPRÉVISIBILITÉ FONCTIONNELLE

Reconnaître l'exposition particulière des CRS aux horaires atypiques et à leur accumulation comme une contrainte propre au métier.

2. UN DROIT À LA PRÉVISIBILITÉ DES PLANNINGS

Garantir une programmation suffisamment anticipée des services et prévoir une compensation en cas de modification tardive du planning.

3. UNE COMPENSATION EN TEMPS DE RÉCUPÉRATION

Créer un dispositif de récupération spécifique lié à l'exposition répétée aux vacations longues et aux cycles atypiques, indépendamment de tout dépassement horaire ou rappel.

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

4. UNE PRISE EN COMPTE DE L'ACCUMULATION DES CONTRAINTES

Ne plus compenser uniquement les repos supprimés ou les dépassements, mais prendre en compte la répétition des **12 heures, nuits, week-ends, horaires décalés et déplacements**.

5. UNE MEILLEURE PROTECTION DE LA VIE FAMILIALE

Mieux prendre en compte l'impact du travail dominical, des horaires décalés et des déplacements sur la vie familiale et sociale.

6. L'OUVERTURE D'UN GROUPE DE TRAVAIL DÉDIÉ

UN1TÉ demande l'ouverture d'un groupe de travail DCCRS afin de **définir les contours de l'imprévisibilité fonctionnelle, mesurer l'exposition des personnels et déterminer ses modalités de reconnaissance et de compensation**.

SECTION MOYENS SPÉCIALISÉS (SMS)

Dans le cadre des nombreuses missions spécifiques confiées à la SMS, plusieurs difficultés récurrentes impactent la préparation, l'efficacité et la sécurité des personnels engagés.

Moyens logistiques adaptés

Dotation d'un véhicule 9 places et VL banalisé affecté en propre à la SMS

Renforcement du NRBC

Malgré les efforts des agents, le matériel de base manque encore trop souvent : bâches, poubelles cartonnées, signalétiques

UNITÉS DE SERVICE GÉNÉRAL

SECTION MOYENS SPÉCIALISÉS (SMS)

Effectifs

- UN1TÉ demande que l'effectif de référence de 30 fonctionnaires soit appliqué dans toutes les SMS.
- Respect strict de la note d'organisation des SMS
- 12 agents minimum présents sur site en permanence

Organisation : Un référent SMS à la DC

Il devient urgent de créer un poste de référent SMS à la Direction Centrale, réellement issu de la spécialité, afin de résoudre efficacement les problèmes d'emploi, de coordination et de logistique.

SECTION MOYENS SPÉCIALISÉS (SMS)

Entraînement nautique avec le CMN

- Les missions nautiques se multiplient sans que des entraînements spécifiques ne soient systématiquement planifiés. Il est incohérent et dangereux d'engager des personnels sur l'eau sans révision des procédures et prise en main des embarcations.
- UN1TÉ demande la remise en place d'un entraînement nautique régulier spécifique et programmé avec le CMN, pour garantir la sécurité et la compétence des agents.

SECTION MOYENS SPÉCIALISÉS (SMS)

Équipement individuel et cohérence vestimentaire

- Port du short nautique en mission estivale : Le short nautique prévu par l'administration (accessible sur UNIFORCES) doit pouvoir être porté lors des missions nautiques en période estivale, en cohérence avec l'environnement opérationnel, les conditions climatiques et les contraintes liées à la sécurité.
- Renouvellement régulier des Goretex
- Tenue adaptée (type côte BAC, tenue CRS NG avec genouillères intégrées)

CRS AUTOROUTIERES



UNITÉ

CRS AUTOROUTIERS

EFFECTIFS

Avant toute réforme des cycles de travail, il est impératif de :

- Rehausser l'effectif de référence national.
- Renforcer les effectifs CEA dans l'ensemble des compagnies.
- Mettre en place une véritable politique de recrutement de PA (policier adjoint).
- En cas de passage au binaire, faire appliquer les 60% de présence et non plus les 70%

INDEMNITAIRE

- Attribution de la prime VP pour les unités autoroutières.
- Mise en place de l'ASA pour les unités pouvant y prétendre.

CRS AUTOROUTIERS

S.M.A

- Renforcement des effectifs SMA.
- Dotation d’une machine de nettoyage de casque type « CleanCasc » par section.
- Dotation d’une armoire séchante par section

CRS AUTOROUTIERS

AVANCEMENTS

- Poursuite des revendications post-2022 : en lien avec la déflation du corps des officiers et la banalisation du grade de major, demander la **nomenclature au grade de major RULP** pour les postes de chefs de service tenus par des CEA (SCS, UVP, SMA, GAJ…).

CRS AUTOROUTIERS

ÉQUIPEMENTS

- Favoriser la formation aux PIE.
- Fourniture de gilets modulables haute visibilité.



UNITÉ MOTOCYCLISTE ZONALE

UNITÉ

UNITÉ MOTOCYCLISTE ZONALE

REVENDICATIONS PRIORITAIRES

- Reconnaissance spécifique pour les motocyclistes (reconnaissance spécifique UMZ/SMA/SME)
- UNIFORCES : augmentation significative des points d'habillement. Révision du barème.
- Refonte des tenues et équipements : confort, sécurité, ergonomie, étanchéité et température adaptée. En collaboration avec les utilisateurs de terrain.
- Adaptation du parc moto en fonction des missions (urbaines vs SMA).
- Réévaluation du fonctionnement des UMZ post-régionalisation.
- Revalorisation de l'attractivité de la spécialité : conditions de travail, déplacements, statut.



NAGEURS SAUVETEURS

UNITÉ

NAGEURS SAUVETEURS

DISPOSITIF NS CRS

- Maintien du dispositif et sécurisation de son avenir par un plan triennal.
- Ouverture du dispositif à de nouvelles communes candidates après évaluation.
- Publication anticipée de la liste des communes avant février pour permettre une organisation efficiente, notamment lors de la "foire à la grenouille".
- Harmonisation de la durée des missions au minimum sur les vacances scolaires et les week-ends adjacents.
- Anticipation du début de saison pour les Chefs de Plage et Chefs de Poste
- Application du droit de refus d'hébergement proposé aux NS par les communes/ remboursement des frais de missions.
- Intégration systématique des stagiaires NS CRS dans le vivier opérationnel.

NAGEURS SAUVETEURS

FORMATION

- Assouplissement du barème et des épreuves d'entrée pour une meilleure accessibilité.
- Création d'un stage BNSSA par Direction Zonale.
- Relance et renforcement du programme de formation NS CRS, pour répondre aux besoins croissants du dispositif.

LES MUSICIENS



LES MUSICIENS

EFFECTIFS

- Recrutement de 40 musiciens supplémentaires dans les 5 ans pour garantir un fonctionnement optimum

MATÉRIEL MUSICAL

- Certains musiciens récemment recrutés ne disposent toujours pas d'un instrument administratif. Ceux qu'ils utilisent sont souvent vétustes, voire déclassés, les contraignant à utiliser leur matériel personnel.

- Dotation individuelle pour chaque musicien d'un instrument administratif en bon état.

LES MUSICIENS

BUDGET

- Le budget annuel actuel alloué à la MPN est de 10 000 €. Il ne permet ni l'achat ni l'entretien des instruments et du matériel musical, ni l'acquisition des partitions nécessaires.

- Attribution d'un budget annuel de 70 000 € pour :

    - L'achat, la réparation et l'entretien des instruments,
    - L'achat de partitions

LES MUSICIENS

HABILLEMENT

- Ouverture de l'accès à la plateforme UNIFORCES pour les contractuels.

LOCAUX

- La MPN manque d'espace malgré la présence d'un auditorium. Les conditions de travail du secrétariat sont dégradées et il manque des zones de stockage et des salles de répétition pour les petits ensembles.

- Extension des locaux existants (construction bois adossée) de 70 à 100 m², pour :

    - Améliorer les conditions de travail du secrétariat,
    - Créer de nouveaux espaces de stockage et de répétition



SECOURS EN MONTAGNE

UNITÉ

SECOURS EN MONTAGNE

ÉQUIPEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

- Finaliser l'achat et la mise en place des quads dans tous les détachements.
- Achat de casques audio et protections individuelles fiables et compatibles avec les missions héliportées.
- Achat de drones pour les missions de reconnaissance et de recherche.
- Achat de Lifeseekers.
- Augmentation du budget dédié au renouvellement des EPI.

MOYENS TECHNIQUES ET COMMUNICATIONS

- Mutualisation des réseaux radio police / gendarmerie pour une meilleure couverture des massifs.
- Recrutement d'un ingénieur informatique de catégorie A, pour la gestion du parc informatique et la maintenance des applications spécifiques montagne.

BUDGET

- Augmentation des budgets de fonctionnement des unités montagne.
- Augmentation du budget alloué à la formation, notamment pour les équipiers.

MOYENS OPÉRATIONNELS

- Remise en place du détachement hélicoptère saisonnier de la sécurité civile à Gavarnie

SECOURS EN MONTAGNE

ORGANISATION ET DOCTRINE

- Rédaction d’une note de cadrage précisant clairement le rôle des officiers dans les unités montagne.



UNITÉS A PROJECTION RAPIDE

DOCTRINE D'EMPLOI DES UPR

- Respect du spectre missionnel (cadre général).
- Engagement des UPR sur les événements d'ordre public majeurs.
- Programmation régulière de séances de formation (tir, MO, techniques pro).

UNITÉS À PROJECTION RAPIDES

GESTION DES EFFECTIFS / VIVIER UPR

- Intégration complète de tous les fonctionnaires du vivier 2024.
- Clarification des règles d’affectation.
- Clarification de l’usage du livret individuel de formation.
- Définir les modalités de "réversion" : que se passe-t-il en cas d’échec au CAT ou si un agent ne remplit plus les critères ?

ENCADREMENT

- Création de postes de Major RULP afin d'assurer une continuité d'encadrement et une montée en compétence dans les UPR.

UNITÉS À PROJECTION RAPIDES

TESTS DE SÉLÉCTION

- Tests identiques entre les candidats SCS et ceux postulant en section, ainsi que pour les officiers postulants.
- Adapter les épreuves aux réalités opérationnelles du terrain : interpellations, GTPI, gestion de crise, comportement en situation tendue.

UNITÉS À PROJECTION RAPIDES

NAGEURS SAUVETEURS UPR (NS)

- Accès aux tests de NS des personnels des UPR afin qu'ils puissent intégrer le vivier.

POLICE NATIONALE

CRS

CONCLUSION GÉNÉRALE

UNITÉ

CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce revendicatif est le fruit d'une réflexion approfondie menée avec les agents de terrain.

Il vise à replacer les CRS au cœur de la stratégie nationale de sécurité, en leur garantissant des conditions de travail dignes, une reconnaissance statutaire et salariale à la hauteur de leur engagement, ainsi qu'un accompagnement global tout au long de leur carrière.

UN1TÉ appelle à une négociation réelle, avec des mesures concrètes, ambitieuses et rapidement mises en œuvre.

Le temps du mépris est révolu. Place à l'action !