REVENDICATIF 2027



INVESTIGATION

UNITÉ



PROCÉDURE

MAÎTRISER LE “TOUT PLAINTE” : FAIRE TRAITER LES AFFAIRES PAR LES SERVICES COMPÉTENTS

Toutes les situations signalées à la police ne relèvent pas nécessairement d’une infraction pénale ou de la compétence de l’enquêteur.

UN1TÉ demande que les autres services publics concernés, par exemple en matière d’environnement, d’urbanisme, de fiscalité ou de santé publique, prennent en charge les dossiers relevant de leurs missions, lorsque les textes le permettent.

Il ne s’agit pas de renvoyer systématiquement les plaignants, mais d’organiser une orientation adaptée dès le départ.

SIMPLIFIER LES ACTES : RÉFLÉCHIR AU PV UNIQUE POUR LES AFFAIRES COURANTES

La complexification de la procédure entraîne aujourd’hui un nombre croissant de procès-verbaux même pour une affaire simple.

Nous demandons un travail avec les autorités judiciaires, notamment la DACG, pour étudier la possibilité de regrouper plusieurs actes dans un procès-verbal unique lorsque cela est juridiquement possible.

Certaines procédures conduites par la Gendarmerie nationale montrent que c’est déjà effectif. Or nous avons en référence le même code de procédure et sommes sous l’autorité du même ministère.

PROCÉDURE

ÉVACUER LE STOCK : CRÉER DES OFFICIERS DU MINISTÈRE JUDICIAIRE

À l'instar des "task-forces" conduites pour évacuer des procédures, UN1TÉ propose de réfléchir à la création d'Officiers du ministère judiciaire, sur un modèle comparable à celui des OMP.

Ainsi, ce fonctionnaire (qui pourrait être un délégué du procureur) pourrait classer directement les plaintes ou certaines procédures simples sur place, dans un cadre légal défini, **sans que la responsabilité n'incombe à l'enquêteur**.

LIMITER LE NOMBRE DE DOSSIERS PAR ENQUÊTEUR ET FIXER UN EFFECTIF MINIMUM PAR SERVICE

Il est bien évident que le nombre d'enquêteurs n'est pas en rapport avec la masse considérable de dossiers. UN1TÉ propose de calibrer les effectifs selon le stock, la spécialité, la complexité des affaires et le bassin de délinquance en posant un effectif minimum.

Parallèlement, un nombre de dossiers maximum par enquêteur doit être fixé.

Ce plafond constituerait un indicateur permettant de tirer la sonnette d'alarme sur un service en particulier et de protéger les agents en cas de dépassement de ce seuil.



RYTHME DE TRAVAIL

SEMAINE EN QUATRE JOURS

Nous demandons à relancer l'expérimentation de la semaine en quatre jours et à la conduire jusqu'à son terme, avec une véritable évaluation, comme cela a été le cas pour d'autres évaluations de rythme de travail. Son interruption brutale avait été effectuée sur la base d'un rapport commandé ne prenant pas en compte la période des JO.

Partout où elle a été testée, elle est plébiscitée.

Dans d'autres services, ils la réclament.

Cette expérimentation doit impérativement être faite sur un temps long et avec des unités miroirs afin d'en mesurer toutes les conséquences.

HORAIRES ADAPTÉS AUX MISSIONS, AUX COLLÈGUES, AUX TERRITOIRES :

La DNPJ a décidé d'unifier arbitrairement les horaires de tous les services sur le plan national.

Pour UN1TÉ, les collègues doivent avoir le libre choix en prenant en compte les spécificités du service et du local. On ne travaille pas de la même façon aux « stups » ou sur de la délinquance financière. De même, nous n'avons pas les mêmes habitudes et la même délinquance à Paris ou dans une petite ville de province.

Au-delà de la semaine en 4 jours, UN1TÉ propose la mise en place des horaires variables ou des variantes, avec réduction de la coupure méridienne selon les désidérata.

Exemple de gestion sur un groupe de 6 fonctionnaires :

semaine 1 : 8h-17h en alternance semaine 2 : 9h-18h.

Toutes ces propositions sont conformes avec l'APORTT.



SERVICES SUPPLÉMENTAIRES

REVALORISER LES ASTREINTES ET MIEUX COMPENSER LES PERMANENCES

L'astreinte oblige l'agent à rester joignable et disponible en dehors de son service habituel, avec des contraintes sur sa vie personnelle. Pour mémoire, elle est compensée à hauteur de 149,48 € pour une semaine complète. **Or il est temps que celle-ci soit revalorisée**.

La permanence implique une présence pour garantir la continuité du service. UN1TÉ juge la compensation insuffisante et propose de la faire évoluer : 150 % au lieu de 125 % pour les repos compensateurs, et 200 % au lieu de 175 % pour les repos légaux et jours fériés.

RÉFORMER L'INDEMNITÉ D'ABSENCE MISSIONNELLE ET SUPPRIMER LE SEUIL DE QUATRE NUITÉES

Actuellement, le champ d'application de cette indemnité est trop restreint : grand événement qui doit faire l'objet d'un décret ou renfort pour mission de formation.

Or, il existe des unités judiciaires qui se déplacent régulièrement, notamment OLTIM, l'UIN, et bien d'autres services judiciaires pour des interpellations ou missions de surveillance.

Ces déplacements sont une réelle contrainte qui entraîne fatigue, rupture de la vie familiale et difficultés d'organisation. Souvent, les agents en sont aussi de leur poche au-delà de l'avance de frais et parfois pour les frais de garde de leurs enfants. Ces contraintes doivent être rétribuées.



CARRIÈRE

ÉTENDRE L'ASA OPJ AUX CHEFS ET AUX MAJORS

Depuis le protocole de 2022, UN1TÉ a obtenu que les gardiens de la paix OPJ bénéficient d'un avantage spécifique d'ancienneté jusqu'à leur passage semi-automatique au grade de chef.

UN1TÉ souhaite étendre cet ASA « judiciaire » **aux brigadiers-chefs et aux majors de police, permettant ainsi une bonification attractive pour la filière**.

CRÉER DES POSTES DE RULP, NOTAMMENT CHEF DE GROUPE ET ADJOINT

Il est très fréquent que l'on retrouve un major de police comme chef de groupe ou adjoint, occupant ainsi des postes d'officier non pourvus.

UN1TÉ demande que soient recensés ces postes d'encadrement, de créer des postes de RULP afin de reconnaître les responsabilités exercées et d'offrir de la perspective d'évolution de carrière.

PRIORITÉ D'AFFECTATION ET BONIFICATION DE POINTS

Les agents qui ont servi dans des services d'investigation difficiles ou déficitaires doivent pouvoir bénéficier d'une reconnaissance concrète lors des mutations. UN1TÉ demande une majoration de points ou une priorité d'affectation, cumulable avec les dispositifs existants.

Ainsi, un enquêteur pourrait muter sur le poste de son choix plus facilement à l'issue d'une période de temps à définir.



INDEMNITAIRE

ÉTENDRE LA PRIME DE HAUTE TECHNICITÉ

Nous avons obtenu la PHT mais de façon limitée pour les spécialités ICC, ICF et SIAT. Nous demandons qu'elle soit étendue à d'autres spécialités d'investigation à forte technicité, par exemple les enquêtes sur les mineurs, les stupéfiants ou les enquêteurs sous pseudonyme. L'objectif est de reconnaître un haut niveau de connaissances et de certifications, mais aussi de fidéliser les agents formés et expérimentés.

TRANSFORMER UNE PARTIE DE LA PRIME OPJ EN NBI

UN1TÉ propose de transformer une partie de la prime OPJ en NBI à hauteur de 30 points afin qu'une part de la reconnaissance soit intégrée au traitement de référence et participe ainsi au calcul de la retraite. La prime O.P.J., comme beaucoup d'autres primes, n'y participe pas.



FORMATION

DÉVELOPPER LA SCOLARITÉ EN « Y »

La filière investigation doit être un choix professionnel, plutôt qu'une affectation subie pour combler des vacances de postes. La formation en « Y » permet, après un socle commun, aux élèves volontaires ayant choisi l'option investigation de poursuivre un parcours orienté vers la qualification OPJ et d'avoir un poste en investigation à la sortie. Ce parcours de formation doit être privilégié.

VALORISER LA FORMATION CONTINUE

Les enquêteurs doivent pouvoir développer leurs compétences tout au long de leur carrière, au moyen de parcours prioritaires adaptés à l'évolution de la procédure mais aussi de la délinquance. Des cursus spécialisés pour les spécialités (mineurs, délinquance organisée) doivent être envisagés.

RELANCER LES CERTIFICATIONS ET QUALIFICATIONS SPÉCIALISÉES

La certification « enquêteur de sécurité intérieure » correspondant à l'OPJ doit être dynamisée et ne doit pas se limiter à cette seule qualification.

Ces certifications offrant une équivalence dans le privé et dans les universités doivent être développées afin de valoriser l'expérience et les compétences acquises.





LOGICIELS

LOGICIELS

DOTER LES ENQUÊTEURS D'UN LOGICIEL DE PROCÉDURE ADAPTÉ

Il est inutile de revenir sur LRPPN et ses « bugs » incessants.

L'administration doit fournir un outil stable, simple, rapide et conçu à partir des besoins réels des enquêteurs.

ÉTENDRE PAROLE ENRICHI À L'IA

Le logiciel « PAROLE » élaboré à la base pour les auditions de mineurs pourrait être étendu.

Enrichi à l'intelligence artificielle, il doit être utilisé pour retranscrire les auditions courantes.

L'objectif est de réduire le temps passé à la retranscription et aux tâches répétitives, afin que les enquêteurs puissent se concentrer davantage sur la conduite de l'audition et l'analyse.

METTRE EN PAUSE LA PPN EN ATTENDANT UN OUTIL OPÉRATIONNEL

La demande d'UN1TÉ est de suspendre le déploiement de la Procédure pénale numérique tant que les outils ne permettent pas un travail fiable et adapté. La transmission par d'autres outils (Envol) doit être envisagée.





B.R.I PJ

CRÉER UNE INDEMNITÉ POUR MISSIONS EXCLUSIVES

L'intégration de la BRI à la prime haute technicité n'est pas satisfaisante en raison de sa spécificité.

C'est pourquoi une prime de mission exclusive pour les BRI de police judiciaire doit être créée.

La sélection, la formation continue, le haut niveau d'intervention et la disponibilité particulière attendue des personnels, qu'ils interviennent contre la criminalité organisée, le narcobanditisme ou le terrorisme, sont autant de contraintes spécifiques qui le justifient.

CRÉER DES POSTES DE RULP POUR LES CHEFS DE GROUPE

Les fonctions d'encadrement des groupes doivent être reconnues par des postes de RULP adaptés. Il s'agit de faire correspondre le niveau de responsabilité exercé au statut du poste et de renforcer les perspectives de carrière dans ces unités.

AFFECTATION IMMÉDIATE APRÈS LE STAGE D'HABILITATION

Il faut rendre plus opérationnel et fluide le parcours en permettant une affectation immédiate à l'issue du stage d'habilitation, afin d'éviter des délais inutiles entre la formation et la prise de fonction. Les modalités doivent naturellement être organisées avec les besoins et les postes disponibles.

VESTIAIRE BRI SUR LE COMPTE À POINTS UNIFORCE

UN1TÉ demande la création d'un vestiaire BRI dans le dispositif de compte à points UNIFORCE, afin que les équipements nécessaires aux missions puissent être identifiés et accessibles selon les besoins spécifiques de ces personnels.

CRÉER UN MOUVEMENT INTRA-BRI

La création d'un mouvement interne spécifique doit rendre les mobilités au sein des BRI plus lisibles et mieux adaptées aux compétences, aux besoins opérationnels et aux parcours des agents.