REVENDICATIF 2027

POLICIERS ADJOINTS



UN1TÉ



RÉGLEMENTAIRE

Les PA sont devenus indispensables au bon fonctionnement des services et sont bien souvent engagés en 1re ligne.

Le nombre de PA blessés en service est constant, mais le texte qui encadre les actes de courage et de dévouement est trop restrictif.

Actuellement, pour devenir GPX en dehors du concours, un PA doit mourir en service ou être très grièvement blessé.

Cette notion de « grièvement » peut être sujette à interprétation.

- **UN1TÉ demande la modification de l'article 36 de la loi 95-73 du 21/01/1995 afin de laisser apparaître un item reconnaissant l'acte de courage dûment constaté.**

Les PA sont actuellement régis par le décret 86-83 du 17 janvier 1986 ainsi que par la circulaire de 2020 obtenue par UN1TÉ, mais ce décret n'est plus adapté aux travaux et aux emplois des PA et il faut faire évoluer cette circulaire.



VISIBILITÉ

VISIBILITÉ

La distinction entre les ROPN et les PA n'est pas marquée.

On doit pouvoir mieux identifier nos collègues PA qui ont été formés pendant 4 mois.

- **UN1TÉ réclame que le bleu roi soit du domaine exclusif des PA et qu'une autre couleur soit donnée aux ROPN (vert-gris).**

- **UN1TÉ réclame la création d'un grade (type 2 chevrons pour le 2e contrat) accompagné d'une revalorisation salariale.**



RÉMUNÉRATION

Ce qui différencie le PA d'un smicard, c'est l'indemnité d'exercice. Actuellement, elle est de 100 € au premier contrat et a été revalorisée de 9 € au second contrat.

UN1TÉ

- **Revendique, pour le 1er contrat, une augmentation de 50 €, ce qui porterait l'indemnité à 150 € au lieu de 100 €.**
- **Revendique, pour le 2e contrat, une augmentation de 50 €, ce qui porterait l'indemnité à 159 € au lieu de 109 €. Pour UN1TÉ, ces 9 € ne sont pas dignes de l'institution.**
- **Demande la possibilité de monétiser les heures supplémentaires au renouvellement de contrat et à la fin du second contrat.**

Nos collègues ultramarins ne bénéficient pas de la sur-rémunération. Il n'est pas normal que d'autres contractuels, comme les gendarmes adjoints volontaires, la perçoivent alors que nos collègues PA n'y ont pas droit.

- **UN1TÉ revendique la sur-rémunération pour tous les PA ultramarins.**



1

PAQUETAGE

UN1TÉ avait obtenu 500 points pour les PA.

Le compte à points doit évoluer pour permettre de changer, par exemple, de chaussures plus souvent.

- **UN1TÉ revendique une augmentation de 250 points.**
- **De même, UN1TÉ revendique automatiquement le renouvellement du paquetage au renouvellement de contrat.**



MÉDICAL

Un PA qui se blesse dans une action de police n'est pas reconnu en blessure en service, mais en accident du travail.

Ce positionnement a des conséquences sur la rémunération.

Le PA, en cas d'incapacité temporaire à travailler, est placé en congé pour accident du travail, accompagné du versement d'indemnités journalières :

- Ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois à plein traitement
- Ancienneté supérieure à 2 ans et inférieure à 3 ans : 2 mois à plein traitement
- Ancienneté supérieure à 3 ans : 3 mois à plein traitement

Au-delà, le PA ne perçoit plus que des indemnités journalières prévues par le Code de la sécurité sociale.

- **UN1TÉ revendique un changement de prise en charge afin que le PA soit reconnu en blessure en service, comme les fonctionnaires, pour éviter toute perte de salaire.**



HARMONISATION

Les formations initiales en zone se multiplient afin de recruter et de former au plus proche des territoires.

Ce mode de formation impacte nos futurs collègues, notamment sur les frais divers (carburant, péages, parking, restauration).

- **UN1TÉ revendique une harmonisation sur le mode de fonctionnement.**
- **UN1TÉ revendique une prise en charge de certains frais par l'administration.**





AVENIR

- Entre 50 % et 60 % des PA deviennent GPX, à l'heure où la police a du mal à recruter. UN1TÉ revendique un recrutement basé sur l'expérience professionnelle, permettant ainsi de maintenir un volume de recrutement interne cohérent.

De même, que les postes non pourvus en externe soient basculés sur l'interne avec un recrutement sur dossier.

Nos collègues PA ne bénéficient pas réellement d'un vrai tutorat.

Les collègues qui font le choix de devenir tuteurs doivent être formés, leur engagement doit être valorisé et ils doivent bénéficier d'un temps dédié pour accompagner nos collègues.

Le tuteur est celui qui doit accompagner le PA dans son engagement au quotidien.