# REVENDICATIF 2027




# PAF

UNITÉ



# PPF - AÉROPORTS - PORTS - GARE

## MAINTENIR UNE PROPORTION ÉLEVÉE D'AGENTS ACTIFS

Depuis le début de la substitution en 2020, nous avons obtenu que seuls 50 % des effectifs en première ligne soient « substitués » car le politique souhaitait 100 % de PATS en 1ère ligne.

Si les effectifs en PPF sont parfois proches de l'effectif théorique, les ACF (actifs ou contractuels) n'ont pas les mêmes prérogatives que les actifs, et ceci rend compliqué l'accomplissement des missions annexes à l'activité transfrontière.

Seuls les actifs peuvent procéder aux missions de garde, de transfert, d'intervention au PIF, et autres interventions VP (rixes, différends, bagage abandonné etc.)

Par conséquent, il est impératif de maintenir un ratio d'agents actifs élevé et nous revendiquons dans ce sens.

Pour compenser cela, nous avons obtenu dans la nouvelle doctrine, une diversification des missions pour les ACF, mais surtout nous avons obtenu la suppression dans le projet initial d'un quota de congés commun aux PATS, ACTIFS et PA, justement au vu de la différence des prérogatives opérationnelles.

PPF - AEROPORTS - PORTS - GARE

## RELANCER LE RECRUTEMENT DE GF PATS SANS CONCOURS (diminuer le nombre de contractuels)

Pouvoir offrir une perspective de carrière aux ACF contractuels comme agent GF titulaire. Ceci permettrait d'éviter une CDIsation dont le statut est beaucoup moins avantageux car aucune lisibilité sur l'évolution salariale.

## ATTRIBUER LA PRIME INVESTIGATION POUR LES AGENTS DES UDQ, UJ ET UTAJ

L'absence des services de quart dans le dispositif de la prime investigation représente une vraie injustice. Ils effectuent effectivement de nombreuses procédures administratives liées aux refus d'entrée mais exercent majoritairement une activité judiciaire en lien ou non avec l'activité transfrontière. En effet, viennent s'ajouter toutes les procédures judiciaires sur l'emprise des aéroports, ports ou gares (suivi des dépôts de plaintes, visionnage caméra, vols, dégradations etc.)

## INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE HABILLEMENT POUR LES UDO

Nous sommes à l'origine de ce dossier afin que les collègues des UDO puissent bénéficier de la prime majorée (170€ au lieu de 70€ par an) car leur mission entre totalement dans le champ d'application du texte. Cela ne concerne que 38 collègues au niveau national soit 3800€ ! La DNPAF est ok, il ne reste plus qu'à intégrer les UDO dans la notice DGPN.




**CRA**

CRA

# RENFORCER LA SÉCURITÉ DES AGENTS :

## AFFECTATIONS D'AGENTS POUR COMBLER LE DÉFICIT GLOBAL EN EFFECTIF SUR TOUS LES CRA

Nous n'avons eu de cesse de dénoncer le manque d'effectif dans tous les CRA, en audience, par voie de tracts, dans les médias mais également lors des différentes auditions parlementaires.

Nous avons réclamé la baisse du nombre de retenus pour s'adapter au manque d'agents mais le politique n'a jamais voulu du fait de la pression médiatique sur les faits divers avec les OQTF.

## ACCÉLÉRER LES CONSTRUCTIONS DE SALLES D'AUDIENCE DÉPORTÉES AFIN DE GÉNÉRALISER LES VIDÉO AUDIENCES

Ce dispositif oblige les juges des différentes juridictions (Cours d'appel, JLD, TA) à venir sur place ou à minima procéder à des vidéos audiences. Ce qui limite grandement le nombre de présentations et par conséquent reconcentre les effectifs sur la garde et augmente la sécurité.

Plus de sécurité également en évitant le transfert de certains retenus au profil à risque ++

## RESPECT DES EFFECTIFS THÉORIQUES POUR LES FUTURS CRA

Dans le plan CRA 3000, il est prévu l'ouverture de 11 CRA supplémentaires, de 140 places chacun soit quasiment 2000 collègues supplémentaires.

L'ouverture du CRA Olivet (Orléans) a été très compliquée au vu de la situation géographique mais même Bordeaux en septembre 2026 a ouvert avec –13 agents par rapport à l'effectif théorique.

Celui de Dunkerque est prévu fin 2026, puis viendront DIJON, NANTES, BEZIERS, NICE, GOUSSAINVILLE... et cela même si certains projets sont loin d'être aboutis.




# ESCORTE

ESCORTE

## RECONNAISSANCE DU MÉTIER D'ESCORTEUR

## ÉLABORATION D'UN STATUT D'ESCORTEUR AVEC DES RÈGLES COMMUNES (frais, restitutions HS, doctrine)

## AMÉLIORATION DES ROUTINGS (horaires de vol, nombre et efficience des escales)

Le métier d'escorteur « aérien » est un métier spécifique, pour lequel il faut obtenir une habilitation avec des recyclages tous les 6 mois.

C'est un métier très exposé, du point de vue de la sécurité, mais surtout sur le plan santé (décalages horaires, expositions aux rayons cosmiques, etc.)

Aujourd'hui il y a trop de disparité sur le fonctionnement de ces unités, et hormis la mallette pédagogique de la formation, il n'existe aucun texte ou doctrine qui réglemente l'opérationnel (nombre d'escorteurs, rapport de force, prise en compte ou non du chauffeur pour les escortes terrestres dans le ratio escorteur/reconduit).

Il en est de même pour les restitutions horaires, seuls les frais sont uniformisés.

Par conséquent, on revendique un véritable statut pour les escorteurs et une doctrine claire qui uniformiserait les pratiques.

Concernant les routings, nous alertons sur la multiplication des escales, ou routings totalement illogiques ainsi qu'une gestion des découchés aléatoires.

Pour les services de province nous sommes aussi parfois intervenus pour changer des heures de vol qui engendraient des prises de service en début de nuit avec le transfert en VL.




# UTESI – SPAFT

Après avoir maintenu la cartographie OPJ* pour de nombreux USG ou UJ, il nous reste à obtenir :

## LA PRIME INVESTIGATION POUR TOUTES LES UTESI

Grosse injustice du plan investigation, nous continuerons de demander leur intégration au dispositif de prime investigation

## LE RESPECT DE LA DOCTRINE D'EMPLOI

Selon la doctrine, les UTESI doivent fonctionner en fonction de la taille de (ou des) l'agglomération du siège du SIPAF en H24 7/7 ou 7/7 en 223 ou en hebdo

Gestion des ESI avec ou sans infractions connexes en fonction du nombre d'effectif de l'UTESI

## L'UNIFORMISATION DU FONCTIONNEMENT ET DE L'APPELLATION D'UNITÉS DE TOUS LES SPAFT DANS TOUS LES SIPAF

Nous l'avons constaté lors des négos pour la carto OPJ, trop de services ont une appellation différente alors qu'ils ont les mêmes missions, l'organisation des SPAFT n'est pas identique, mauvaises appellations : des USG qui sont des UTESI etc.

Des services qui dépendent de SPAFT mais rattachés à des SPAFA par exemple.

*cf fiche technique délégué «Carto OPJ PAF»




# OLTIM

## RESPECT DE LA DOCTRINE D'EMPLOI

## MAINTIEN DES CAPACITÉS OPÉRATIONNELLES (effectifs – budgets- moyens logistiques)

## REVENDICATIONS COMMUNES À LA POLICE JUDICIAIRE (logiciel – cycle ou horaires de travail)

OLTIM

Suite à la réforme de la PN et leur intégration aux DIPN malgré nos oppositions, il semblerait que nos craintes n'ont pour l'instant pas été suivies d'effets.

Seul constat inquiétant, l'OLTIM ORLEANS est en sommeil pour manque d'effectif, l'OLTIM PONTARLIER risque la même chose fin d'année 2026

Les revendications principales restent identiques à la PJ (voir revendicatif investigation)




# RECONNAISSANCE DES EXPERTISES PAF

## CERTIFICATION PROFESSIONNELLE GFSI

## RÈGLEMENTATION TRANSFRONTIÈRE (PRRT)

## FRAUDE DOCUMENTAIRE (AFD-AFDI EFDI)

## SÛRETÉ (INSPECTEUR-AUDITEUR)

## PILOTES (AÉRONEF-DRONE)

Trouver un moyen de valoriser ces expertises très dures à obtenir et qui constituent une véritable valeur ajoutée à notre filière.

Nos expertises sont reconnues au niveau européen.

Au même titre que les gendarmes ou le plan investigation, nous demandons une reconnaissance de haute technicité.

Les pilotes d'aéronefs police sont les seuls à ne pas avoir de prime de vol au sein du MI; la Gendarmerie ou les Douanes en sont eux  bénéficiaires.




# FRONTEX

FRONTEX

## PAIEMENT DES NOUVEAUX PER DIEM EUROPÉENS (Février 2026) POUR LES CATÉGORIES 3

Depuis février 2026, la Commission européenne a publié une modification d'un texte européen qui vise à augmenter les indemnités journalières (per diem) au vu de la hausse du coût de la vie.

Nous ne comprenons pas que les catégories 3 en soient écartées alors qu'elles subissent l'inflation tout comme les cat 2 ou 1.

## FACILITER L'ACCÈS AUX VIVIERS CATÉGORIES 2 ET 3

## FACILITER LES DÉPARTS EN MISSIONS

Aujourd'hui l'intégration au vivier catégorie 3 reste soumise à l'avis favorable des zones.

Les départs en déploiement soumis à l'avis du SIPAF ou DIPN.

Ces avis sont trop souvent défavorables avec l'excuse du manque d'effectif dans les services.

Ces avis ne sont pas objectifs au regard de la mission.




# MAINTENIR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE PAF !

MAINTENIR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FILIÈRE PAF !

## POUR TOUS CES MOTIFS :

**GÉNÉRALISATION DU 223 EN SÉCURITÉ PUBLIQUE**

**SERVICES ÉCARTÉS DE LA PRIME VP ET INVESTIGATION**

**PAS D'ACCÈS AU DISPOSITIF D'ASA OU PRIME DE FIDÉLISATION ALORS QUE LE CPN VOISIN EN DISPOSE**

**MANQUE D'EFFECTIF GÉNÉRALISÉ DANS LES PPF, SPAFT ET CRA**

L'attractivité de la PAF risque d'être de plus en plus prégnante au fil des années.

À cela s'ajoute le manque de reconnaissance de nos spécialités et expertises citées ci-dessus.