REVENDICATIF 2027



PATS - PTS

Personnels des filières administratives, sociales, spécialisées, techniques et scientifiques du ministère de l'Intérieur

UNITÉ



Filières administratives, sociales et spécialisées - MI

MOBILITÉS & AVANCEMENTS

Respect strict du cadre juridique des mobilités : une campagne classique par an, complétée par des mobilités au fil de l'eau, dans le respect des priorités légales.

Recours aux permutations et aux mobilités dérogatoires.

Respect des délais de réalisation de l'entretien professionnel et d'un calendrier ferme d'avancement, permettant un dialogue social local de qualité.

Fiabilisation des tableaux d'avancement et automatisation de la reprise des carrières antérieures dans DIALOGUE 2.

CONCOURS, CARRIÈRE & FORMATION

Création d'examens professionnels (AAP1, plan PATS II) et ouverture de concours propres au ministère de l'Intérieur.

Développement des formations de préparation aux concours, examens professionnels et oraux.

Formation initiale systématique et obligatoire pour tout agent arrivant au ministère.

Formations continues obligatoires, en lien direct avec le poste occupé.

RÉMUNÉRATION

Augmentation de l'ISSPATS après 2027.

Revalorisation des montants de l'IFSE (socles, plafonds, mobilité, avancement) et du CIA (socles et plafonds).

Répartition et attribution de la NBI conformes et suffisantes au regard des missions réellement exercées.

Mise en place de la prime vie chère en Corse au même titre que les fonctionnaires actifs.

Abandon du jour de carence et de la retenue des 10% de salaire en cas d'arrêt maladie.

Prise en compte des occurrences impactant la rémunération en temps réel.

Prime investigation pour les SJS.

CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ & TÉLÉTRAVAIL

Harmonisation des RCB : 12 jours pour tous les agents du ministère de l'Intérieur.

Pratique du sport pendant les heures de travail.

Accès à la médecine de prévention et respect des visites médicales obligatoires.

Amélioration des locaux et mise en place d'une aide à la garde d'enfants.

Télétravail : respect de la réglementation, formation impérative des cadres, attribution de NOEMI à tous les agents et accès facilité dès que les missions le permettent.

PERSONNELS CONTRACTUELS

CDIsation possible avant les 6 ans.

Révision régulière du référentiel applicable aux contractuels et transparence de son application lors des recrutements.

Application de la part variable aux catégories B et C.

Attribution d'une indemnité annuelle liée à l'évaluation professionnelle, à l'instar du CIA.

RÉSERVE OPÉRATIONNELLE & RETRAITE

Recours aux personnels administratifs retraités en soutien des services.

Autorisation facilitée d'exercer les missions de réserviste opérationnel sur le temps de travail.

Attribution d'une carte de retraité.

Prise en compte de la ponctualité des missions administratives afin de ne pas affecter le taux de recrutement.



Personnels administratifs de la police Nationale

AVANCEMENTS, DIALOGUE SOCIAL & CARRIÈRE

Respect du dialogue social à tous les niveaux, notamment départemental et en direction centrale.

Rôle réaffirmé de la DRHFS et des D3S, garants de l'objectivité des dossiers présentés par les zones, avec faculté de modifier les classements en cas de non-respect des lignes directrices de gestion.

Fiabilisation des tableaux d'avancement et reprise automatique des carrières antérieures dans DIALOGUE 2.

Simplification des entretiens professionnels et formation des notateurs.

Examens professionnels réservés aux PATS de la police nationale et examens propres aux assistants d'enquête.

Création d'un dialogue social spécifique, du local au national, pour les agents détachés.

SANTÉ & QVCT

Maintien du salaire pendant 365 jours en cas de CMO, au lieu de 90 jours, comme pour les personnels actifs de la police nationale.

Pratique sportive sur volontariat pendant les heures de travail.

Reconnaissance de l'imputabilité en cas de blessure lors de la pratique du sport.

Sensibilisation aux pathologies invalidantes par la médecine de prévention.

ASSISTANTS D'ENQUÊTE

Uniformisation du classement des assistants d'enquête dans les groupes RIFSEEP.

Respect de la doctrine d'emploi et uniformisation des fiches de poste.

ASSISTANTS DE CONTRÔLE AUX FRONTIÈRES

Organisation d'au moins un recrutement sans concours chaque année.

Dotation d'un gilet pare-balles individuel et mise en place d'un vestiaire adapté.

Attribution de la NBI compte tenu de la pénibilité du poste.



Personnels techniques de la police Nationale

CARRIÈRE

Alignement des groupes RIFSEEP et des montants socles des personnels techniques sur ceux des personnels administratifs.

Création d'une validation des acquis professionnels (VAP) APST vers CST.

CONDITIONS DE TRAVAIL & SÉCURITÉ

Reconnaissance de la pénibilité d'exercice.

Limitation et compensation financière des astreintes.

Amélioration et rénovation des locaux vétustes ; aide à la garde d'enfants.

Suivi régulier des habilitations et recyclage de celles-ci.

Mise en place et application effective d'un plan canicule / grand froid.

CONDUITE DE VÉHICULE & ÉQUIPEMENTS

Harmonisation nationale des règles de conduite et reconnaissance des contraintes professionnelles associées.

Prise en charge du permis de conduire (AM, A, B, C, D).

Fourniture régulière d'équipements de protection individuelle et remplacement des outils vétustes par de l'outillage moderne.

Attribution de vestiaires adaptés aux saisons et aux missions.

Attribution d'un compte à points UNIFORCE, à l'image des techniques affectés en CRS.

ATP CUISINIERS

Mise en place de primes ou indemnités : rendement, encadrement, travaux salissants.

Reconnaissance de l'insalubrité après 17 ans.

Départ anticipé à la retraite au titre du 1/5ème (57 / 59 ans).



Personnels techniques spécialité CRS

INDEMNITAIRE

Revalorisation de l'IJAT.

Indemnité de déplacement pour les contractuels, comparable à l'IJAT.

Prime de pénibilité liée à la forte sujétion.

Valorisation de la spécialité cuisine : reconnaissance financière et alignement des primes et indemnités sur celles des OC.

CONDITIONS DE TRAVAIL & PRÉVENTION

Dotation d'un DATI (dispositif d'alarme du travailleur isolé) à chaque travailleur isolé.

Accès facilité aux formations « gestes et postures » pour prévenir les accidents du travail.

Ouverture du compte personnel de prévention (C2P) aux agents publics, aujourd'hui réservé aux contrats de droit privé.

Révision du référencement des maladies professionnelles pour y intégrer le port de charges et les pathologies liées aux postures répétitives.

CARRIÈRE & FORMATION

Acquisition d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle par la VAE.

Possibilité d'exhaussement en catégorie B pour certains postes (chef de cuisine, gérant de mess...).

Ajout d'une formation initiale SSI.



Personnels scientifiques de la police Nationale

STATUT DÉROGATOIRE

Aboutissement des travaux relatifs au statut dérogatoire acté par la LOPMI 2022.

Prise en considération des contraintes liées au métier et reconnaissance de la pénibilité.

Compensations indemnitaires cohérentes et mesures RH adaptées.

Inscription du sport opérationnel dans le décret statutaire.

Mise en extinction de la catégorie C et exhaussement de tous les ASPTS vers la catégorie B.

INDEMNITAIRE

Élargissement de l'IPTS majoré aux experts hors LPS (FAED, SCC, SCN...).

Intégration totale de l'IPTS et de l'ISSPTS dans le calcul de la retraite, et bonification du 1/5ème.

Revalorisation des montants du CIA et de l'IPTS.

Passage à un ISSPTS en taux : 20 % pour la catégorie A, 23 % pour la catégorie B.

Primes de fidélisation pour les zones difficiles.

Baisse du taux de cotisation de la pension civile de l'ISSPTS.

SÉCURITÉ & ASTREINTES

Recrutement massif permettant que toute mission de constatation et de signalisation soit réalisée à deux effectifs.

Cadrage national sur la sécurité, avec déploiement de moyens adaptés.

Plafonnement du nombre annuel d'astreintes et revalorisation de leur montant.

Création de viviers d'astreinte de type task force, permettant un soutien interservices en cas de difficultés RH.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Prévention du burn-out et suivi psychologique des agents.

Développement du télétravail et mise en place d'horaires adaptés (horaires variables, cycles).

Développement et création de services de nuit.

Mise en place du sport opérationnel pour garantir une bonne condition physique.

Équipements de vie au travail : ESR, machines à laver, etc.

CARRIÈRE & FORMATION

Création d'un examen professionnel pour l'accès au grade d'IPTS et mise en place des permutations.

Élargissement de l'article 25 aux agents PTS et passerelle PTS / corps actifs.

Nomenclature des catégories A et B et qualification judiciaire.

Planification et accès à tout type de formation pour chaque agent (IVC, CONSTOX...), avec recyclage obligatoire en cas de mobilité.

Un projet, une exigence

l'équité de traitement pour tous les personnels