



Bulletin d'information

NUMÉRO
102

CFE-CGC

CFTC

CFDT

UNSA

FAFP

FSU

PPCR

FO

CGT

SOLIDAIRES

**CHACUN
S'EST POSITIONNE**

EDITION SNAPATSI :

52 rue de Dunkerque - 75009 PARIS
Directeur Publication : Nathalie MAKARSKI
Rédacteur en chef : Bénédicte VERDIN
Tél : 01.55.34.33.20 - Fax : 01.44.53.01.14
snapatsi@snapatsi.fr

PPCR : les grandes lignes du protocole



LE CONSTAT

Après des dizaines de réunions de concertation et négociation, sur les thèmes de la gestion des emplois, la rénovation et la simplification de l'architecture statutaire, la simplification des règles et dispositifs de gestion, les grilles et rémunérations, le projet de protocole et les grilles renouvelées ont été proposés cet été à la signature des fédérations de fonctionnaires.

Notre fédération (les Fonctions Publiques CFE-CGC) a été très active sur ce dossier pour défendre les intérêts de tous les agents et proposer de réformer en profondeur pour redonner de la dynamique et la motivation aux agents.

Fin septembre, chacune des fédérations a dû faire connaître ses intentions de signature ou non du protocole. Conformément au principe de l'accord majoritaire, ce protocole devait réunir au moins la signature de fédérations représentant au moins 50 % des agents publics sur la base des élections professionnelles de décembre 2014. Parmi les signataires, les FP CFE-CGC, CFTC, FAFP, UNSA, FSU et CFDT, représentant 49 % et de l'autre côté les non signataires à savoir FO, CGT et SOLIDAIRES.

Le 30 septembre, le Premier Ministre indique qu'il appliquera unilatéralement le protocole PPCR aux agents de la Fonction Publique.

Le contexte actuel est celui de la morosité et d'une attente légitime des agents suite aux annonces faites au démarrage de ce grand chantier, pour redonner des perspectives et rompre avec 10 années de traitement des agents publics comme des variables d'ajustement budgétaires. Des améliorations des carrières pour tous sont nécessaires à un moment, de plus, où la réforme territoriale va entraîner de nombreux changements et où l'on a besoin du soutien indispensable des agents publics.

Avec l'application de PPCR, il n'y aura pas de grand soir mais de réelles avancées sont proposées.

Ces mesures restent insuffisantes mais nous continuerons de faire des propositions pour tirer les agents publics vers le haut et non niveler vers le bas. En apposant sa signature sur le protocole, notre fédération a préféré que les mesures contenues dans PPCR soient validées et qu'elles puissent

s'appliquer à l'ensemble des agents, même si sur certains aspects elles restent insuffisantes.

Le protocole est composé de deux axes et vous trouverez ci-après ses grandes lignes.

Si vous souhaitez davantage d'informations, vous pouvez consulter le site du SNAPATSI onglet PPCR ou posez votre question d'ordre général à la boîte fonctionnelle : ppcr@snapatsi.fr



AXE 1 : RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

CE QUE LE PPCR VA CHANGER

ADAPTER LE STATUT AUX BESOINS DE LA SOCIETE AUXQUELS DOIT REpondRE L'ACTION PUBLIQUE

DIVERSIFIER ET RENDRE PLUS TRANSPARENTS LES RECRUTEMENTS

- Le **recrutement par concours** constitue l'un des fondamentaux de la fonction publique de carrière.
- Les **procédures de recrutement seront évaluées** afin de lutter contre la discrimination, les organisations membres du CCFP y seront associées.
- Les **épreuves des concours seront modifiées** en adéquation avec les besoins des services.
- Le **recours aux concours sur titres sera développé** dans le corps et cadres d'emplois relevant de professions réglementées.
- Un **bilan d'étape sera présenté en 2016** sur le recrutement effectif dans la FPT (les reçus-collés).
- Harmonisation des procédures de recrutement des C** dans les 3 versants de la fonction publique.

RENFORCER L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Des dispositions statutaires communes à plusieurs corps et cadres d'emploi seront mises en place, sur les métiers comparables aux 3 versants de la fonction publique afin :

- D'**harmoniser l'architecture de carrière, les grilles indiciaires et les références indemnitaires,**
- De **mutualiser l'organisation de concours, la mise en place de formations initiales et continues,**
- De **faciliter la mobilité.**

SIMPLIFIER L'ARCHITECTURE STATUTAIRE AU SEIN DE CHAQUE VERSANT

La fonction publique d'Etat après un bilan des fusions de corps présentés aux OS signataires va mettre en œuvre un programme de **rapprochement de corps ou de corps interministériels avec spécialités** au sein des corps.

Dans la FPT un état des lieux des filières professionnelles sera produit sous la forme d'un *livre blanc*.

MIEUX REPENDRE AUX BESOINS DU SERVICE PUBLIC

FAVORISER LES MOBILITES VOLONTAIRES POUR OFFRIR DES PARCOURS PROFESSIONNELS DIVERSIFIES

Pour répondre à ces objectifs, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- **Possibilité**, pour les ministres de la fonction publique d'Etat, **d'établir et de publier des orientations nationales de gestion** concentrées avec les partenaires sociaux,
- **Simplifier les règles de mobilité**, notamment en matière de détachement,
- Dans la FPH, les règles de mobilité entre établissements seront clarifiées avec un droit commun de mutation,
- Fluidifier la mobilité entre employeurs d'une même zone géographique,
- **Concertation du CCFP pour moderniser l'organisation et la consultation des CAP notamment pour les mobilités.**

ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Les outils statutaires et indemnitaires sont anciens. Un groupe de travail avec le CCFP examinera l'ensemble de ces dispositifs en vue de les rénover notamment :

- **Créer un dispositif statutaire corrélé à l'avancement de grade** permettant d'inciter des personnels plus chevronnés à servir sur les territoires les moins attractifs,
- **Réexaminer le dispositif de l'indemnité de résidence**, avec garantie des droits des agents en fonction,
- **D'étudier des actions complémentaires (accès au logement)**

ATTIRER, DEVELOPPER ET MIEUX RECONNAITRE LES COMPETENCES ET LES QUALIFICATIONS DONT LE SERVICE A BESOIN

Confirmer que le niveau hiérarchique d'un corps et cadre d'emploi est lié au diplôme et à la qualification requise et au niveau des missions à accomplir.

La fonction publique dans les 3 versants, afin d'optimiser son service public, fera de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications et de la politique de formation continue un **outil de dialogue social** dans les comités.

La situation actuelle des grilles et la place trop importante prise par l'indemnitaires conduisent à **réenvisager l'ensemble des éléments concourant à la rémunération.**



AXE 2 : AMELIORER LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

CE QUE LE PPCR VA CHANGER

HARMONISER LES CARRIERES ET LES REMUNERATIONS DANS LES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

LES AXES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Cette politique doit prendre en compte l'ensemble des règles ayant un impact sur la rémunération des fonctionnaires.

Ses priorités seront :

- Un **rééquilibrage progressif** au profit de la rémunération indiciaire : une première étape de **transformation de primes en point d'indice** sera engagée (*entre 2016 et 2018*).
- **Privilégier les revalorisations de nature indiciaire**,
- **Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (*ces travaux seront examinés fin de l'année 2016*),
- **Restaurer les grilles indiciaires et les écarts entre catégories**,
- **Simplifier la rémunération indiciaire** avec un groupe de travail (suppression des indices bruts),
- **Clarifier le paysage indemnitaire entre les 3 versants (état des lieux en cours depuis 2014)**.

L'HARMONISATION DES DEROULEMENTS DE CARRIERE

- Chaque fonctionnaire doit **pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades**, dans toutes les catégories. Des taux d'avancement seront fixés sur cette base, et un comité de suivi des signataires en examinera les critères de fixation,
- Les **modalités d'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires seront réformées**, pour être simplifiées et harmonisées entre les 3 versants de la fonction publique, après un bilan présenté aux signataires,
- Un groupe de travail des signataires préparera les **modalités de différenciation entre les agents et selon les catégories**, de leur valeur professionnelle permettant une accélération de carrière,
- Les **durées de carrière seront harmonisées** et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon (*une disposition législative sera prise fin 2015*).

AMELIORER LA REMUNERATION DES FONCTIONNAIRES

Une refonte des grilles de rémunération des fonctionnaires sera mise en œuvre, à compter **de 2016 et jusqu'en 2020**, sur la base des grilles types A, B et C (cf. annexe 3).

Un comité de suivi des signataires examinera la transposition aux autres corps et cadre d'emploi.

Les fonctionnaires bénéficieront en :

2017 : revalorisation des grilles indiciaires A, B et C,

2016 pour les B, 2017 à 2018 pour les A et C : revalorisation avec transformation d'une partie des primes en points d'indices.

Les revalorisations indiciaires s'achèveront au 1er janvier 2020.

RESTRUCTURATION DE LA CATEGORIE C

Le **nombre de ces grades sera réduit à trois** (C1, C2 et C3 cf. annexe3), par **fusion des échelles 4 et 5** de rémunération.

Ces nouvelles carrières seront revalorisées en plusieurs étapes entre **2017 et 2020**.

L'avancement de grade se traduira par un reclassement à l'indice brut immédiatement supérieur.

Transposition aux corps et cadres d'emplois atypiques dans les mêmes proportions et avec un gain moyen analogue.

REVALORISATION DE LA CATEGORIE B

Le **nombre de grades** des corps et cadres d'emplois de la catégorie B restera **inchangé** (B1, B2 et B3 cf.annexe3).

Cette **revalorisation** interviendra en trois étapes, **entre 2016 et 2018**.

Transposition aux corps et cadres d'emplois atypiques dans les mêmes proportions et avec un gain moyen analogue.

REVALORISATION DE LA CATEGORIE A

Le nombre de grade est de 3 (A1, A2 et A3 cf.annexe3). La structure des **deux premiers grades** des corps et cadres d'emplois d'attachés d'administration **sera modifiée par la suppression d'un échelon** dans chacun de ces grades et s'accompagnera d'une **revalorisation indiciaire**.

Cette revalorisation interviendra en plusieurs étapes, de 2017 à 2020.

Transposition aux corps et cadres d'emplois atypiques dans les mêmes proportions et avec un gain moyen analogue.

Un **groupe de travail des signataires** examinera aussi **la transposition et les revalorisations des corps et cadres d'emploi supérieurs** au 1er semestre 2016.



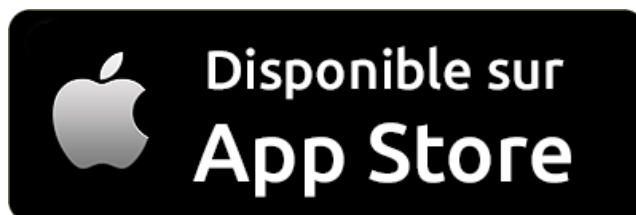
LES NEGOCIATIONS SALARIALES

Le présent accord met en place le cadre pérenne des négociations salariales dans la fonction publique analysant les différentes composantes de la rémunération.

Les principes suivants sont retenus :

- Des **négociations se dérouleront tous les 3 ans** et auront vocation à **proposer les orientations en termes d'évolution** des rémunérations et des carrières,
- Une **négociation annuelle** permettra de dresser un **bilan d'étape** de la mise en œuvre des mesures triennales sur la base des données statistiques et des ajustements éventuels.

Une négociation salariale avec revalorisation du point d'indice se tiendra dès février 2016.



Nathalie MAKARSKI

ADMINISTRATIFS

RIFSEEP : nos inquiétudes persistent !

Pourquoi est-il obligatoire ?

Selon les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 il est applicable au 1er janvier 2016. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Aussi, lors du comité technique ministériel du 17 novembre 2015 étaient inscrits à l'ordre du jour les projets de 7 arrêtés d'adhésion au RIFSEEP.

- ⇒ 5 projets d'arrêtés d'adhésion **OBLIGATOIRES** pour 5 corps : adjoints administratifs, secrétaires administratifs, attachés d'administration, assistantes de service social et conseillers de service social.
- ⇒ 1 projet d'arrêté par **ANTICIPATION** pour les ingénieurs SIC.
- ⇒ 1 projet d'arrêté par **OPTION** pour les inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière.

Quels sont ses objectifs ?

Une simplification du paysage indemnitaire existant (aujourd'hui dans la fonction publique d'Etat il existe plus de 1700 régimes indemnitaires différents). Favoriser la mobilité entre ministères par une comparabilité accrue entre les fonctions.

Comment se compose-t-il ?

- ⇒ **Une composante principale** : l'I.F.S.E. (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

Elle sera basée sur des critères liés aux fonctions, à l'expérience et au parcours professionnel.

Dans chaque corps elle se répartit par groupe de fonctions avec des plafonds annuels et par grade avec des montants minimaux.

Adjoints administratifs : 2 groupes [arrêté de la fonction publique du 20 mai 2014](#)

Secrétaires administratifs : 3 groupes [arrêté de la fonction publique du 19 mars 2015](#)

Attachés d'administration : 4 groupes [arrêté de la fonction publique du 3 juin 2015](#)

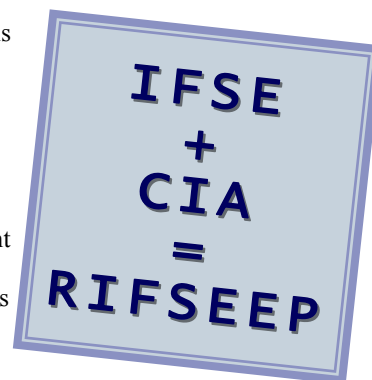
Elle sera versée mensuellement.

- ⇒ **Une composante facultative** : le C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel)

Il est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir. Il sera en remplacement de la Réserve d'objectif annuelle.

Des montants maximaux annuels sont définis par groupe dans les arrêtés ci-dessus référencés.

Comme la réserve d'objectif, le CIA est facultatif et sera versé annuellement.



Comment va-t-il s'appliquer au Ministère de l'Intérieur ?

- ⇒ au 01/01/2016 :

La bascule pour 24004 adjoints administratifs, 9385 secrétaires administratifs et 5358 attachés d'administration.

Concrètement sur la fiche de paie, il devrait y avoir 1 seule ligne regroupant l'ensemble des primes.

Aucune baisse de rémunération, car chaque agent conservera le montant indemnitaire mensuel qu'il percevait avant le déploiement du RIFSEEP.

- ⇒ d'ici début 2016 :

Les organisations syndicales vont continuer à être consultées pour la définition des fonctions dans chaque groupe de chaque corps. De plus, d'autres orientations de mise en œuvre du dispositif nous ont été récemment communiquées afin de prendre en compte les changements de groupe de fonctions, les avancements de grade et les mobilités.

Après concertation, le dispositif fera l'objet d'une instruction de gestion.

- ⇒ au cours de l'année 2016 :

Une instruction complémentaire précisera la mise en œuvre du CIA après concertation avec les organisations syndicales.

Quel est l'avis du SNAPATSI ?

S'agissant d'une réforme obligatoire pour un certain nombre de corps et dans tous les ministères, le Ministère de l'Intérieur ne pouvait pas y déroger. Lors du CT Ministériel du 17/11/2015, le SNAPATSI et ses partenaires se sont abstenus sur les 7 projets d'arrêtés.

En effet, même si dans le cadre du dialogue social certaines orientations ont été communiquées à toutes les organisations syndicales et que nous avons pu obtenir certaines assurances cela ne nous permettait pas d'appréhender concrètement sa mise en œuvre. Des interrogations subsistent dans ce dispositif complexe.

Bénédicte VERDIN

TECHNIQUES



Alliance SNAPATSI, Participatif et Efficace !



Depuis plusieurs mois, le SNAPATSI ne cesse de dénoncer auprès de l'administration les **sous-effectifs d'ATPN**.

Etat déficitaire dans de nombreux services, sur-emploi, fatigue accumulée majorant les risques d'accidents ainsi que les risques psycho-sociaux. Le SNAPATSI propose des solutions d'urgence à l'administration afin que nous évitions le pire et que nos collègues techniques puissent retrouver une sécurité et une vraie qualité de vie au travail.

Grâce à son travail et à sa crédibilité, le SNAPATSI obtient !

Mme KIRRY, Préfète DRCPN, en réponse à notre dernier courrier sur ce sujet, donne satisfaction à notre demande prioritaire :

- ♦ **La nomination d'ici la fin décembre 2015 des candidats restant inscrits sur les listes complémentaires** des concours dans la spécialité hébergement/restauration (*jusqu'à 30 postes en fonction des disponibilités des candidats*).

Le SNAPATSI obtient aussi le recrutement complémentaire suivant :

- ♦ **Début 2016, 10 postes d'ATP2 cuisiniers** au titre du renfort dont bénéficiera la DCCRS dans le cadre du plan de lutte contre l'immigration clandestine.

De plus, le SNAPATSI obtient, malgré une désinformation massive du SNIPAT :

- ♦ **Une première tranche de 20 postes de substitution en 2016 en complément de la remise à niveau des effectifs techniques.**

**Le SNAPATSI travaille et ne lâche rien !
N'en déplaise à ceux qui promettent et ne font rien !**



Un compte à point vestimentaire



Le SNAPATSI œuvre depuis des mois pour la **mise en place d'un compte à point vestimentaire** pour les personnels techniques. Voir notre déclaration préalable lors du CHSCT CRS (*commission hygiène, sécurité et condition de travail*) du 16 juin 2015.

Le SNAPATSI dénonce que beaucoup reste à faire en la matière et que les dotations en vêtements de travail, lorsqu'elles sont suivies d'un renouvellement annuel, sont souvent insuffisantes ou inexistantes.

Il est inadmissible que les personnels techniques soient obligés **d'acheter eux mêmes leurs vêtements de travail alors que c'est une obligation professionnelle** (HACCP), régie par le code du travail.

Le projet du SNAPATSI a été remis à la DRCPN.

Nous avons déjà été **reçu par le SAELSI** (*Service de l'Achat, des Equipements et de la Logistique de la Sécurité Intérieure*) **et par la DCCRS** pour étudier la faisabilité de sa mise en œuvre.

Nous serons **reçus à nouveau dans les semaines à venir.**

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'avancée de nos négociations.



CPN OC du 4 décembre 2015

La CPN des ouvriers cuisiniers a été reportée pour la énième fois à cause du SNIPAT qui a refusé de siéger le 24 novembre.

Vous connaissez la chanson !

"La circulaire des OC est trop longue à lire, on comprend pas ce qui est écrit... Le SNAPATSI a trop d'avancements, tralala, tralala, tralala tsoin tsoin !!!!"



Pourtant, cette CPN est très importante. Elle doit étudier le projet de circulaire de gestion qui conditionnera leur avenir professionnel.



Le SNAPATSI a reçu le projet de circulaire.

Bien entendu, en qualité de syndicat responsable siégeant à la CPN nous avons formulé les propositions suivantes :

- ♦ **L'assouplissement des conditions d'admissibilité à l'essai professionnel des groupes VI et VII** (*l'administration souhaitait dans son projet initial que seuls les agents affectés aux échelons 8 des groupes V et VI puissent participer*) ;
- ♦ **La modification de la durée de conservation de 3 ans de l'essai professionnel pour les lauréats à 5 ans ;**
- ♦ **La prise en compte de l'inaptitude médicale des ouvriers cuisiniers** par le reclassement et par le changement de profession ;
- ♦ **Le paiement des heures supplémentaires systématique** quelque soit la direction d'emploi ;
- ♦ **La rémunération continue des chefs d'équipe** en l'absence de nomination sur leur site d'un chef d'équipe permanent ;
- ♦ **L'avancement de groupe par formation qualifiante ;**
- ♦ **L'ouverture des postes à la mutation pour tous les périmètres** du ministère de l'Intérieur (Préfectures, Gendarmerie etc....)

Toutes nos propositions ont pour but d'améliorer votre qualité de vie au travail, vos perspectives de carrière et votre indemnitaire.

Sans la prise en compte de nos propositions, le SNAPATSI s'opposera à l'administration lors de la CPN!

Le **SNAPATSI est PRESENT** pour défendre les ouvriers cuisiniers en CPN alors que le SNIPAT brille toujours par son absence et son immobilisme récurrents.



Hugues THIBAUT

SCIENTIFIQUES



Mes chers collègues,

C'est amer que je prends la plume aujourd'hui, en raison bien entendu des événements tragiques que nous avons vécus.

Chaque français est encore **sous le choc devant autant de barbarie, autant de victimes...**

Mes pensées vont en premier lieu aux victimes et à leur famille qui doivent faire face, et je sais que chacun d'entre nous avons ce même réflexe de pensées aux victimes, car c'est pour un personnel scientifique son quotidien, son état d'esprit, son leitmotiv dès lors qu'il prend part à la résolution d'une affaire de quelque importance qu'elle soit.

Un grand nombre de collègues scientifiques a eu à intervenir dès la commission des attentats sur les scènes de crime, durant les perquisitions qui ont eu suivi, immédiatement après l'assaut à St Denis, mais aussi dans la chaîne criminalistique, sans oublier les collègues intervenant dans le cadre de l'identification des victimes.

Chacun d'entre nous a œuvré, et apporté une importante contribution dans l'enquête.

C'est dignement, très professionnellement que vous êtes intervenus dans la flagrance, en prenant en pleine face les images, les émotions, la réalité des horreurs perpétrées.

Le SNAPATSI tient à rendre hommage à chacun d'entre vous, et même si j'en oublie certainement, mais ils ne m'en voudront pas je le sais, je tiens à dire merci au nom du SNAPATSI aux personnels du SRIJ de Paris, du SCIJ et du SCITT de la SDPTS, des SRIJ de LILLE, ROUEN, ORLEANS, VERSAILLES, des LPS de LYON et PARIS....

Près de 700 scellés constitués, et analysés en à peine 1 semaine, dans les domaines de la balistique,

de la révélation et l'identification de traces papillaires, l'informatique et les traces technologiques, la biologie, ont permis au procureur Molins et aux enquêteurs d'avoir de précieuses informations pour l'enquête.

L'opinion publique qui connaît bien la Police Scientifique aura mesuré le degré d'importance de nos interventions, de notre travail.

De nombreux journalistes me témoignaient de leur admiration pour notre corporation, pour le travail réalisé dans ces conditions très difficiles.

Encore sous le choc des horreurs vécues, fatigués que nous sommes, mais satisfaits d'avoir rempli nos missions respectives, **nous nourrissons secrètement l'espoir que notre Ministre et notre Premier Ministre, ne nous décevront pas lorsque nous nous remettrons autour de la table des discussions statutaires.**

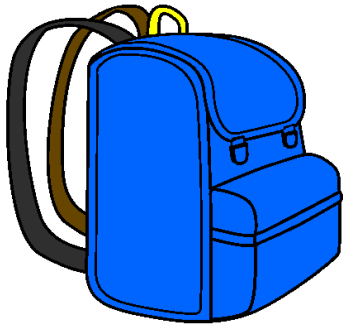
Ces considérations sont sans doute décalées complètement avec l'actualité que nous avons vécues, et la peine dans laquelle sont les familles des victimes, mais **si nous souhaitons poursuivre la lutte contre toute forme de terrorisme, il est important que la Police Scientifique qui apporte beaucoup dans ce domaine se porte bien.**

Messieurs les Premier Ministre et Ministre de l'Intérieur, vous savez comment maintenir cette motivation et cette excellence dans la PTS...



Marc ZIOLKOWSKI

Depuis la RENTREE de la GENDARMERIE !



Après une belle période estivale ensoleillée, la reprise s'est faite très rapidement avec la seconde période de **mouvement des CAPL**.

Les **dates contraintes** imposent à tous les acteurs une grande réactivité, que l'on soit demandeur ou représentant des personnels. **Encore faut il que les postes soient publiés en tant et heure, facilement consultables.** Et il reste encore à jongler avec les différentes **dates limites de transmissions des demandes qui diffèrent selon les Régions.**

Malheureusement, les mouvements de mutation nationaux n'ont pas été plus faciles, l'administration ayant encore une fois brouillée les cartes en chevauchant les dates de tenue des CAPL avec les dates de remises des demandes de mutation. **Ainsi les dossiers devront être remis aux bureaux gestionnaires avant même que les CAP Locales se soient tenues et que les postes restés vacants puissent être proposés en nationale.** Une réelle problématique dénoncée par le SNAPATSI.

Une délégation de notre organisation s'est déplacée sur la Région de gendarmerie de Lorraine afin de rencontrer les agents en poste et de présenter notre responsable zonal au Général commandant la Région.

Cette délégation était composée d'**Ayhan ALTIPARMAK**, responsable zonal, de **Régis MAURICE**, secrétaire national pour les personnels administratifs, de **Hugues THIBAUT**, secrétaire national pour les personnels techniques et de **Christophe ANDRODIAS**, secrétaire national pour les personnels de la gendarmerie. Dans un premier temps, **notre délégation a été reçue par le Général MORTEROL**, nouveau commandant de Région. Cet entretien courtois et intéressant **a profité à notre responsable zonal qui a reçu l'assentiment du général, lui laissant toute latitude** pour visiter sans contrainte toute unité de gendarmerie où ses fonctions pourraient l'amener.

A l'issue, une réunion d'information au profit des personnels civils de la Région de gendarmerie s'est tenue et a rencontré un franc succès. Elle a permis un échange et une transmission d'informations des plus riches, cette discussion en « tête à tête » ayant été fortement appréciée.

Nous avons également rencontré une nouvelle fois les personnels du Commandement des Ecoles à Rochefort, lors d'une journée de réunion d'information. Cette journée fut profitable, de nombreux sujets ont été abordés comme à chaque fois, surtout en ce qui concerne les changements statutaires à venir.

Le SNAPATSI démontre ainsi être une organisation de terrain, qui met les rapports humains au cœur de ses préoccupations pour mieux vous rencontrer, vous informer, vous comprendre et vous défendre.

Des réunions à la DGGN ainsi que deux CTGN se sont tenues sur les trois derniers mois. Les sujets sont riches et variés et concernent quelques **restructurations** comme la création du Commandement du Soutien Opérationnel de la GN avec le **fusionnement** de l'ECASGN et du CTGN de Rosny sous bois, une réorganisation de la DGGN, du CPMGN.

A chaque fois, la préoccupation première a été le devenir des agents impactés par ces changements.

Une concertation a eu lieu sur le sujet de l'application **ClepSydre** afin de définir quelques améliorations concrètes afin d'augmenter son champ d'utilisation pour tout à chacun.

Un véritable sujet sur les transformations de poste est en cours de traitement concernant la suppression de la spécialité « **imprimeur de labeur** » du corps militaire de soutien. Une quarantaine de militaires est concernée. Pour la plupart leur est proposé une transformation de poste en personnel civil, sur place. Les conditions de cette bascule restent difficiles à appréhender et pourraient entraîner quelques conséquences pour les personnels civils de ce service.

La Gendarmerie évolue et vous êtes aussi les acteurs de cette évolution. N'hésitez pas à prendre contact avec le SNAPATSI pour exposer les problèmes que vous rencontrez. Ne vous laissez pas influencer par des organisations syndicales archaïques de la défense qui ne s'intéressent pas à l'avenir des agents au sein du Ministère de l'Intérieur, ministère qu'elles ne connaissent pas.

Le SNAPATSI et sa section gendarmerie sont là pour vous !

Christophe ANDRODIAS



INFORMATIONS SOCIALES UTILES



Le SNAPATSI a obtenu 3 vice-présidences de CLAS pour les départements 33, 71 et 74.

RETRAITE

Droit à l'information : chaque agent sans démarche de sa part doit recevoir :

- Au début de sa vie professionnelle : un document d'information générale sur sa retraite
- **Tous les 5 ans, à partir de ses 35 ans** : un **relevé individuel de situation (RIS)** qui récapitule l'ensemble des droits
- **A partir de 55 ans** : une **estimation** du montant de la future pension.

Il existe une possibilité à tout agent de 45 ans et plus à bénéficier à sa demande d'un entretien information retraite gratuit via le site www.pensions.bercy.gouv.fr

Pour toute information : vous pouvez appeler le **Service des Retraites de l'Etat** au **02.40.08.87.65** ou par mail inforetraite@dgfp.finances.gouv.fr

Pour les agents du MI vous pouvez également vous adresser au bureau des pensions et allocations d'invalidité **BPAI** au **04.94.60.48.04** et par mail à : centre-information-retraite@interieur.gouv.fr



Vous avez décidé de prendre votre retraite :

Si vous êtes Technique ou PTS :

- Relevant de l'administration centrale : contacter la DRCPN-BPATS au 01.80.15.44.91 ;
- Relevant des services territoriaux : contacter le SGAMI ;
- Relevant de l'outre-mer : contacter le SAT.

Si vous êtes administratif :

- En administration centrale : contacter la DRH-BAGES au 01.80.15.39.14 ;
- En service territorial : contacter le SGAMI ;
- En Outre-mer : contacter le SAT-bureau des retraites/service des pensions à la DRH.



SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : LE REGISTRE

Les objectifs du registre SST :

- Contribuer à **garantir de bonnes conditions de sécurité** aux agents et à préserver leur santé ;
- **Favoriser l'expression des agents** sur ces problématiques ;
- **Assurer une traçabilité** et conserver un historique des observations et suggestions relatifs à l'hygiène et la sécurité au sein des services et suivre leur évolution, au travers des réponses apportées ;
- **Collecter des informations au plus près du terrain** et **aider l'autorité hiérarchique dans sa démarche de prévention des risques professionnels**. L'utilisation du registre : cet outil de communication, entre les agents (voire les usagers) et l'administration, est **mis à disposition de toutes les personnes du service**. Ces dernières **peuvent y retranscrire leurs observations ou suggestions** relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, soit : **Signaler un dysfonctionnement, une anomalie, poser des questions,**

proposer des améliorations. Le registre n'est pas un document destiné à recueillir les doléances de tout ordre, mais un outil ayant un objectif précis et relevant d'un domaine spécifique qu'est la santé et la sécurité au travail. De plus, il ne doit pas être utilisé de manière excessive. Ainsi, n'ont pas lieu d'être mentionnés sur le registre, les problèmes bénins pouvant être résolus rapidement en s'adressant au service ou à la personne concernée.

La localisation des registres : Un registre doit exister au sein de chaque service et être facilement accessible. De plus, sa **localisation doit être portée à la connaissance des agents**, notamment par voie d'**affichage**. Les informations mentionnées peuvent être de plusieurs natures :

- Un risque éventuel observé ou encouru ;
 - Un accident ou un incident vu ou vécu ;
 - Un dysfonctionnement ou le non fonctionnement d'une installation ou d'un dispositif de sécurité ;
 - Toute suggestion relative à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.
- Doivent être indiqués sur le registre :** **La date et l'heure de l'observation, le nom et prénom de la personne remplissant le registre, les circonstances détaillées de la survenance d'un fait, incident ou accident, en précisant les facteurs matériels et humains ayant concouru à sa réalisation, tout fait, toute cause motivant une suggestion, les solutions envisageables.** (Facultatif)

N'hésitez pas à consulter ce registre, l'alimenter et **en faire part à votre délégué zonal SNAPATSI** qui siège avec ses partenaires CGC dans les différents CHSCT de proximité, centraux et spécifiques.

Dossiers à venir que le SNAPATSI suit avec la fonction publique pour lesquels le SNAPATSI a fait des propositions :

- **Décliner la loi du privé à la fonction publique afin que le conjoint fonctionnaire d'une femme enceinte bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux trois examens médicaux obligatoire** de suivi de grossesse et des suites de l'accouchement ;
- **Décliner le télétravail au MI** sur la base du volontariat afin de mieux concilier vie professionnelle/vie privée et répondre à une nouvelle organisation du travail de qualité ;
- **Par la revalorisation de la subvention repas** interministérielle à tous les agents actifs et retraités.

Dossiers à venir que le SNAPATSI défend au sein des instances consultatives sociales :

- **Par la création d'un ticket restaurant** ou d'un dispositif similaire préfinancé ou bonifié par le ministère de l'intérieur, qui pourrait être un chèque-repas (comme le dispositif du chèque vacances).
- **Ticket santé prévoyance** : Par l'octroi aux agents du MI d'une couverture complémentaire facultative. Elle doit permettre aux agents qui n'en ont pas les moyens **d'accéder à une complémentaire santé** et/ou **une couverture maintien de salaire** (complète le demi-traitement et les primes perdus en cas de maladie), ou permettre une protection santé et prévoyance (garanties incapacité, invalidité et décès).

Richard DADOUCHE

ADHÉSION 2016

Nouvelle adhésion Renouvellement

52, rue de Dunkerque - 75009 PARIS
 Tél : 01 55 34 33 20 - Fax : 01 44 53 01 14
 snapatsi@snapatsi.fr
 www.snapatsi.fr



Merci de remplir toutes les rubriques avec précision

Nom Nom de jeune fille Prénom
Date de naissance Lieu de naissance
N° Adhérent Adresse
Code postal Ville Téléphone
Téléphone portable Courriel

Renseignements administratifs

Direction, service d'affectation et adresse N° département du service
SGAMI Matricule Date d'entrée MI
Téléphone Courriel

Montant des cotisations *

Administratifs

<input type="checkbox"/>	CAIOM	81 €
<input type="checkbox"/>	Attaché principal	78 €
<input type="checkbox"/>	Attaché	76 €
<input type="checkbox"/>	SA classe exceptionnelle	68 €
<input type="checkbox"/>	SA classe supérieure	65 €
<input type="checkbox"/>	SA classe normale	61 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint principal 1 ^{ère} classe	58 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint principal 2 ^{ème} classe	57 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint 1 ^{ère} classe	55 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint 2 ^{ème} classe	52 €

Techniques

<input type="checkbox"/>	Ouvrier d'Etat	59 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	58 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	57 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique 1 ^{ère} classe	55 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique 2 ^{ème} classe	52 €

Scientifiques

<input type="checkbox"/>	Ingénieur en chef	81 €
<input type="checkbox"/>	Ingénieur principal	78 €
<input type="checkbox"/>	Ingénieur	76 €
<input type="checkbox"/>	Technicien en chef	68 €
<input type="checkbox"/>	Technicien principal	65 €
<input type="checkbox"/>	Technicien	61 €
<input type="checkbox"/>	ASPTS principal	58 €
<input type="checkbox"/>	ASPTS	55 €

Stagiaire (concours externe) → 75 % du montant du grade concerné Retraité → 28 €

* Cochez la case correspondant à votre grade

Mode de paiement

Carte Bancaire

Paiement en ligne possible sur le www.snapatsi.fr

Prélèvement automatique **

Joindre un RIB et remplir l'autorisation de prélèvement ci-jointe

Totalité de la cotisation, soit en :

1 prélèvement

4 prélèvements
 (possible jusqu'au 15 août)

Chèque **

Possible en plusieurs fois

Montant	Date d'encaissement
Chèque 1	
Chèque 2	
Chèque 3	

Espèces **

Oui
Non

** Rayez la mention inutile

Je n'autorise pas le SNAPATSI à m'envoyer ses informations sur ma messagerie électronique.

Date et signature

CRÉDIT D'IMPÔT DE 66% DU MONTANT DE VOTRE COTISATION SYNDICALE (UNE COTISATION DE 52€ REVIENT À 17.68€)