

<http://snapatsi.fr>

Edito

95

B
U
L
L
E
T
I
N

2014 est une année pleine d'enjeux tant en votre qualité de citoyen que de fonctionnaire. Vous allez être appelé à voter plusieurs fois au cours de cette année.

Mais pourquoi voter ?

Voter c'est faire entendre sa voix et contribuer à son avenir.

Le 4 décembre 2014 se dérouleront les élections professionnelles au sein de toute la Fonction Publique (Etat - Territorial - Hospitalière). A cette même date, au Ministère de l'Intérieur, vous devrez élire vos représentants siégeant en Commissions Administratives Paritaires et vos représentants en Comités Techniques. La loi du 5 janvier 2010 modifie la représentativité au sein des instances et allonge la durée des mandats à 4 ans. La représentativité des organisations syndicales ne sera plus basée sur le nombre de voix pour les CAP Nationales mais sur le nombre de voix au Comité Technique Ministériel.

Le SNAPATSI présentera pour la 5^{ème} fois depuis sa création des candidats pour toutes les CAP et pour les CT avec ses partenaires des Fonctions Publiques CFE-CGC : le SAPACMI, ALLIANCE POLICE NATIONALE, SYNERGIE OFFICIERS et le SICP.

En 2014, notre fédération est la seule au sein du Ministère de l'Intérieur à représenter tous les corps et tous les périmètres.

Le SNAPATSI vous représente et vous défend à tous les niveaux jusqu'au CT Ministériel parce que vous nous avez fait confiance en 2010.

L'eau a coulé sous les ponts de certains, depuis 2010, des luttes de pouvoir internes ont inhibé les représentants du SNIPAT. Collègues PATS, ne comptez plus sur eux pour vous défendre.

Les derniers exemples en date :

Lors du Comité Technique Police Nationale du 10 février 2014, le SNIPAT N'A PAS PARTICIPÉ AUX VOTES pour des points de l'ordre du jour qui concernaient directement les PATS : le remplacement des SDIG par les services du Renseignement Territorial, le remplacement des SGAP par les SGAMI et les cas de recours aux astreintes effectués par certains personnels de la DCRPN.



.../...

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

Nathalie MAKARSKI

EDITO (SUITE)

En revanche, le SNIPAT a voté POUR la création d'une délégation de l'IGPN à Fort de France c'est-à-dire dans la continuité de son vote pour le code de déontologie dont découle le port du RIO, la création des plateformes de dénonciation ... enfin tout ce qui stigmatise les personnels exerçant en Police Nationale. Il a également voté POUR le texte relatif à l'organisation du cycle de formation préparatoire au second concours d'accès au corps de conception et de direction de la Police Nationale, alors que cela ne pourra concerner que 20 personnes et pas majoritairement des PATS !

Au Comité Technique Ministériel du 12 février 2014, dont les points de l'ordre du jour traitaient principalement du projet de création des SGAMI, le SNIPAT a annoncé dès le début de séance qu'il ne participerait pas aux votes au mépris des textes, car selon les dispositions de l'article 47 du décret 2011-184 du 15 février 2011 « ... les abstentions sont admises. L'avis est favorable ou défavorable ... ».

Lors de ce même CTM, la CFDT a voté CONTRE les textes portant création des SGAMI, alors que son nouveau partenaire le SCSi (ex-SNOP, syndicat des Officiers) a voté POUR lors du CT PN. Pour leur nouvelle union il serait bien qu'ils accordent leurs violons ... En tout état de cause, la CFDT n'est aucunement représentative pour les PATS dans le périmètre Police Nationale.



Ces exemples que nous portons à votre connaissance ont pour seul but de vous informer de la façon dont les représentants que vous avez élus en 2010 vous défendent dans les instances.

Les échéances électorales approchant, ceux que vous n'avez pas vus depuis 2010, vont ressortir pour se vanter et se vendre. Alors ne cédez pas aux chants des sirènes !

Le SNAPATSI présent à tous les niveaux, respecte et respectera la confiance que vous lui accordez. Le SNAPATSI a et aura toujours pour seuls objectifs de vous représenter et de vous défendre afin de construire votre avenir.

LES SGAMI À LA PLACE DES SGAP

La réforme des SGAMI s'inscrit dans le PMMS (Programme Ministériel de Modernisation et de Simplification) et a été actée lors du CIMAP (Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique) du 2 avril 2013 selon les termes suivants :

Au **ministère de l'intérieur**, une rationalisation des fonctions support, à l'échelon central comme territorial, sera mise en œuvre afin de redéployer les ressources, notamment humaines, vers les missions situées au cœur des métiers, notamment la garantie de la sécurité. Les fonctions budget/achat, communication, expertise juridique, informatique et activité internationale seront substantiellement réorganisées dans le sens de la suppression des doublons, de la mutualisation interservices et de la clarification des responsabilités.

Réorganisation des fonctions support du **ministère de l'intérieur** au niveau territorial : la création des secrétariats généraux à l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI) fera de la zone le niveau de gestion des fonctions support non opérationnelles de la police nationale, de la gendarmerie nationale et de l'administration territoriale. En Île-de-France la création des SGAMI conduira à la fusion des SGAP de Paris et Versailles.

Lors de la présentation du budget, le 27 septembre 2013, le SNAPATSI a demandé au Ministre de l'Intérieur des précisions calendaires quant à la création des SGAMI. Celui-ci avait ordonné à ses services de rencontrer les organisations syndicales dès octobre 2013.

Pourtant son administration avait décidé de rester muette....

Pas de son, pas d'image jusqu'en janvier 2014.

Ce n'est pas faute d'avoir relancé très régulièrement l'administration et notamment au sujet de l'impact de cette réforme sur les personnels.

LES SGAMI À LA PLACE DES SGAP (SUITE)

Lors de 2 réunions organisées les 8 et 22 janvier par la DRH, elle a enfin dévoilé ses intentions. Nous avons bien compris en filigrane que des discussions âpres s'étaient tenues entre les différents périmètres concernés par cette réorganisation, les périmètres Police Nationale, Gendarmerie Nationale et Secrétariat Général (pour les préfetures).

Acculée devant des échéances électorales (notamment la mise en place de CT et CHSCT dans les SGAMI), l'administration s'est soudainement empressée pour présenter les projets de textes aux différents Comités Techniques (SIC, GN, PN et Ministériel).

Les missions des SGAMI ont été définies par un projet de décret et l'articulation en bureaux par un projet d'arrêté.

Les compétences seront :

- **Budgétaire :**
 - répartition des crédits de fonctionnement et d'équipement des services PN et mise en œuvre du contrôle de gestion,
 - programmation et répartition des crédits déconcentrés des BOP Gendarmerie et SZSIC,
 - déploiement et fonctionnement des plates-formes chorus de la PN,
 - animation et contrôles de gestion.
- **Ressources humaines :**
 - mise en œuvre des opérations de recrutement et de la gestion administrative et financière des policiers, des personnels non militaires GN,
 - fonctionnement des pôles d'expertise et de services (PESE) chargés de la paye des personnels de la GN (sauf personnels militaires)
 - ☞ *Aucun changement pour les CAP Régionales des Administratifs, Techniques et Scientifiques.*
- **Immobilière :**
 - préparation, programmation et conduite des opérations immobilières PN, GN à l'exclusion des opérations non domaniales,
- **Logistique :**
 - fourniture des moyens logistiques et des prestations techniques PN, GN et Préfectures
- **Systèmes d'information et de communication :**
 - ensemble du périmètre de la sécurité intérieure



Les SGAMI comprendront 5 directions et une cellule, charge à chaque Préfet de zone de défense et de sécurité de proposer l'organisation en bureaux de son SGAMI. Ils seront mis en place au 1^{er} mai 2014 (sauf pour le SGAP Ile de France au 1^{er} janvier 2016).

Depuis l'amorce de ce dossier, le SNAPATSI a relayé votre légitime demande, à savoir le maintien dans le périmètre Police des agents qui seront affectés dans les SGAMI. Celle-ci est d'autant plus légitime quand on sait que 85% des missions qui seront exercées par les SGAMI le seront au profit de la Police Nationale.

Suite aux demandes insistantes du SNAPATSI, en CT PN, le Directeur Général de la Police Nationale s'est engagé à prendre la gouvernance des SGAMI.

Le SNAPATSI reste très vigilant sur la suite que l'administration réservera à ce dossier.

T
O
U
S
C
O
R
P
S

RIO

LE SNAPATSI CONTRE DEPUIS LE DÉBUT !

Le sort des PATS est scellé depuis le 20 mars 2013, date à laquelle a été voté en CT Ministériel le code de déontologie, lequel prévoit dans son article 13 le port du RIO.

Si certains n'avaient pas mesuré l'impact de leur vote favorable (SNIPAT et CFDT ont voté POUR le code de déontologie), le SNAPATSI quant à lui a voté CONTRE entre autre en raison du port du RIO.

Le 8 octobre 2013, le SNAPATSI a interrogé le DGPN sur la mise en œuvre des dispositions pour les Personnels Administratifs, Techniques et Scientifiques.



La réponse du DGPN par courrier du 23 décembre 2013 :

- pour les personnels scientifiques portant une tenue (*non réglementée par des textes*), le port du RIO sera obligatoire
- pour les personnels administratifs et techniques en contact avec le public ce sera à l'appréciation de leur chef de service !

Après les votes sur le code de déontologie, l'administration a présenté les textes relatifs au port du RIO. Et là surprise ! Toutes les organisations syndicales ont voté contre aux derniers Comités Techniques de la Police Nationale des 11 et 19 décembre, même ceux qui avaient voté pour le code de déontologie.

L'arrêté relatif aux conditions et modalités de port du numéro d'identification est paru au JO du 27 décembre 2013. Il est effectif depuis le 1er janvier 2014.

Le DGPN reconnaît que les personnels administratifs et techniques ne sont pas concernés par le port du RIO, mais néanmoins ils doivent être identifiables par tout moyen laissé à la discrétion du chef de service (port du badge avec nom et prénom par exemple) sauf si des motifs intéressant la sécurité publique ou la sécurité des personnes justifient leur anonymat.

SUPER !! Ainsi, notre collègue administratif ou technique affecté à l'accueil, identifiable, sera à la merci des usagers pour être soit dénoncé sur la plateforme de l'IGPN, soit autre scénario être harcelé ou agressé !!

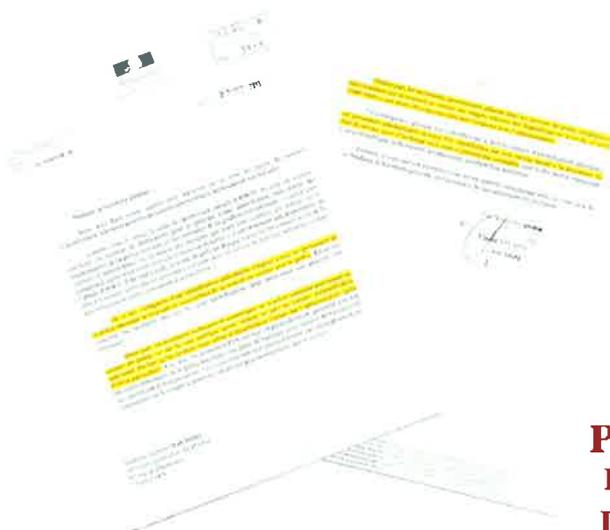
L'administration s'est pris les pieds dans le tapis...

Le SNAPATSI s'oppose à toute identification quelle qu'elle soit.

Le SNAPATSI n'accepte pas que l'administration se retranche aujourd'hui derrière les dispositions de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration. Cette loi doit être applicable dans toutes les administrations, mais par exemple pour nos collègues de préfecture les dispositions sont peut-être différentes ?



Le SNAPATSI n'accepte pas le port du RIO pour les personnels scientifiques au motif du port d'une tenue qui rappelons le n'est aujourd'hui réglementé par aucun texte.



Si votre chef de service vous impose le port du RIO ou tout autre moyen d'identification, écrivez nous à snapatsi@snapatsi.fr ou prenez contact avec le délégué SNAPATSI.

**PORT DU NUMÉRO RIO
LE SNIPAT VOUS L'APPOSE
LE SNAPATSI S'Y OPPOSE !**



ANTICIPER LA MOBILITÉ, POURQUOI ?



Au regard de notre enquête nationale de 2013, vous êtes près de 70% à être concernés par la mobilité. Pour autant le SNAPATSI dénonce le manque de moyens mis en œuvre par le Ministère de l'Intérieur pour appliquer la Loi Mobilité et optimiser la GPRH (Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines) des PATS. *Une gestion cohérente, rationnelle et une vision globale à court et long terme se doivent d'être envisagées dans notre ministère en réponse aux demandes gouvernementales.* Le SNAPATSI veut faire de la campagne d'évaluation qui s'étale jusqu'au 31 mars 2014 un temps fort de l'anticipation de la mobilité.

Lors de son entretien annuel d'évaluation, il est demandé à l'agent de préciser s'il fait vœux de mobilité. Le SNAPATSI souhaite que le formulaire :

- ☞ précise l'échéance de ce vœu de mobilité, afin que les données collectées puissent servir efficacement à la GPRH (budgéter le remplacement, anticiper la diffusion de la fiche de poste, etc...);
- ☞ pose la question « Souhaitez-vous rencontrer le conseiller mobilité carrière (CMC) pour aborder vos démarches mobilité-carrière : pour un entretien de carrière (après 5 ans de fonction), pour un bilan de carrière (après 10 ans de fonction), pour un bilan de compétences (après 15 ans de fonction, puis tous les 5 ans). Le CMC devra être destinataire de cette partie du formulaire annuel d'évaluation qui lui permettra de recenser les besoins des agents et d'établir un prévisionnel des postulants au départ qu'il a la charge de recevoir en entretien ;
- ☞ stipule « Accepteriez-vous la mobilité pour bénéficier d'un grade supérieur ? » afin de guider les chefs de service dans leur choix de propositions à l'avancement, car rappelons le,

un changement de grade impose une mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;
☞ définisse les termes « mobilité fonctionnelle » et « mobilité géographique ».

Ainsi, lorsqu'une mobilité est envisagée pour l'année suivante sur le formulaire d'évaluation :

- ☞ le CMC dispose d'une année (avant l'ouverture de la campagne de mobilité de l'année N+1) pour organiser une entrevue avec les candidats à la mutation ;
- ☞ l'administration (chef de Service, service RH et direction d'emploi) a un délai d'un an pour anticiper le départ du candidat à la mobilité et son remplacement (obtenir l'aval budgétaire du remplacement, diffuser la fiche de poste, recevoir les postulants...).

Lorsqu'un agent a effectué la durée minimum attendue sur son poste, le SNAPATSI exige qu'un avis favorable systématique soit réservé à sa demande de mobilité. Le SNAPATSI demande que la durée minimum attendue sur un poste n'excède pas 5 ans et précise que lorsqu'une mobilité a été imposée à l'agent, aucune durée minimum sur le poste ne pourra lui être opposée.

Lorsqu'un agent a fait mention de son souhait de mobilité dans son entretien d'évaluation de l'année N-1, le SNAPATSI estime que l'avis du chef de service ne doit plus lui opposer la réserve de remplacement. En effet, l'agent en déclarant son vœu de mobilité l'année précédente a permis à l'administration d'anticiper son remplacement.

De ce fait lorsqu'un agent a effectué la durée minimum attendue sur son poste et fait mention de son souhait de mobilité dans son entretien d'évaluation N-1, l'avis hiérarchique ne doit être que favorable .

Dans le cadre du cycle de concertation relatif à la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) lancé par le DGPN le 4 février 2014, le SNAPATSI, s'appuiera sur les résultats de son enquête, pour formuler des propositions.

ATTESTATION FISCALE

Que vous soyez imposable ou non (sauf si vous êtes aux frais réels) votre cotisation syndicale 2013 ouvre droit à un crédit d'impôt de 66% du montant de votre cotisation (dans la limite de 1% du montant du revenu brut) sur présentation de l'attestation fiscale 2013 que nous vous ferons parvenir par voie postale à votre domicile fin mars ou début avril 2014.

A cette fin, merci de signaler impérativement vos changements de domiciliation à : snapatsi@snapatsi.fr ou SNAPATSI 52 rue de Dunkerque 75009 PARIS.

Aucun duplicata ne pourra être délivré selon les dispositions légales.



T
O
U
S
C
O
R
R
P
S

MALADIE : RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES

NATURE DU CONGÉ	DURÉE	TRAITEMENT	MODALITES ET DELAIS	SITUATION ADMINISTRATIVE	OBSERVATIONS
Congé de maladie ordinaire	12 mois	3 mois à plein traitement	Durée appréciée en fonction des congés obtenus au cours des 12 mois précédents.	Position d'activité : Tous les droits sont maintenus, l'agent ne peut être remplacé.	A demi traitement, il peut y avoir un complément de la part de mutuelles. Après 90 jours de CMO, il faut demander un CLM, sinon prolongation à demi-traitement.
CMO	9 mois	9 mois à demi traitement	Envoi de l'arrêt de maladie dans les 48 h suivant la constatation de l'affection à votre supérieur hiérarchique.	Agent reste titulaire du poste.	Après six mois consécutifs de congé de maladie ordinaire pour une même affection, l'agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique.
Congé de longue maladie	3 ans	1 an à plein traitement	Octroyé en fonction de la liste des affections (arrêté du 14/03/1986 - art.1).	Position d'activité : Tous les droits sont maintenus, l'agent ne peut être remplacé.	Le début du congé est fixé au 1 ^{er} jour de CMO non interrompu.
CLM	2 ans	2 ans à demi traitement	CLM de 3 ans continu, reprise un an d'activité professionnelle = nouvelle période de 3 ans.	Agent reste titulaire du poste. Vous conservez vos droits à avancement à l'ancienneté et à retraite.	La 1 ^{ère} année d'un long congé est toujours un an de CLM. Après un an de CLM et selon l'affection, il est possible d'opter pour un CLD : en faire la demande.
congé de longue durée	5 ans	3 ans à plein traitement	Octroyé en cas de : - tuberculose - maladie mentale - affection cancéreuse - poliomyélite - déficit immunitaire grave et acquis	Position d'activité : Peut être immédiatement remplacé. A l'issue réintègre en surmombre puis affecté 1 ^{er} vacance d'emploi.	L'intéressé perçoit en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence. La NBI est suspendue.
CLD	2 ans	2 ans à demi traitement	Durée d'un CLD = 5 ans par affection, dont 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement. Si maladie contractée dans l'exercice des fonctions = durée portée à 8 ans maximum, dont 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement.	Avancement et droit à la retraite pris en compte. Reprise que si reconnu apte par un spécialiste = comité médical	L'intéressé perçoit en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence. La NBI est suspendue.
temps partiel thérapeutique	1 an	Plein traitement	CLD peut être continu ou fractionné. CLD accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.	A l'issue, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de des aménagements des conditions de travail tous les 3 à 6 mois. Si l'intéressé est présumé définitivement inapte, il passe en commission de réforme pour : - son reclassement dans un autre emploi, - sa mise en disponibilité d'office, - son admission à la retraite pour invalidité ou son licenciement, s'il n'a pas droit à pension.	1 an dans la carrière par affection, les quotités de travail sont fixées de 50% à 90% de la durée du service, elles peuvent varier à l'occasion de chaque période de TPT, après avis du comité médical départemental.
TPT		Exercice des fonctions à temps partiel	Le TPT suit immédiatement le CMO, CLM ou CLD par période de 3 mois renouvelable 3 fois. Après un accident de service ou une maladie professionnelle, il est accordé par période de 6 mois renouvelable une fois.	Tous les droits sont maintenus, l'agent ne peut être remplacé.	

PROTCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Concrètement qu'est-ce qui va changer dans votre vie professionnelle de tous les jours ?

Ce protocole fait suite à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 dans les 3 versants de la fonction publique. Il devrait être signé pour le MI le 7 mars prochain (veille de la journée internationale des droits de la femme) par les organisations syndicales dont le SNAPATSI qui a participé aux différentes réunions préparatoires et groupe de travail de rédaction de ce projet.

Les principaux axes :

- ◆ Mise en place d'une politique volontaire de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel.
- ◆ Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle.
- ◆ La prévention des violences sur les lieux de travail.



En quoi ces mesures consistent elles ?

- ◆ Un égal accès des femmes et des hommes aux formations en veillant à ce qu'elles soient organisées au plus près des lieux de travail, que le temps de formation soit compatible avec les organisations et rythmes de travail des agents notamment pour ceux ayant des horaires atypiques.
- ◆ L'accès des femmes aux formations promotionnelles sera encouragé.
- ◆ La suppression des freins à l'avancement de grade, de corps et aux promotions ainsi qu'à l'accès à des postes de responsabilité.
- ◆ Une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents. Faciliter la mise en œuvre du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière, de retraite, des choix en matière de congés familiaux et de temps partiel, en définissant des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Au-delà des mots, concrètement que préconise ce protocole ?

- ◆ Les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Les agents qui bénéficient de congé de maternité, de congés pathologiques ou de congés d'adoption sont en position d'activité. Il en est de même pour les maladies afférant à la grossesse. En conséquence, ces congés ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière ni sur la rémunération, ni sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.
- ◆ De même l'administration veillera à ce que les agents à temps partiel, à temps incomplet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein et fassent l'objet d'une attention particulière à l'accès aux promotions et aux formations.
- ◆ Le déroulement de carrière intègrera pleinement les priorités et projets de vie des agents sur le plan professionnel et personnel. Le ministère s'engage à accompagner l'agent pour lui permettre de pouvoir être en mesure d'orienter son souhait d'organisation de travail, de mobilité, de fonction et de promotion professionnelle.
- ◆ A l'issue d'une interruption de carrière d'une durée au moins égale à un an, une action de formation d'adaptation à l'emploi sera systématiquement proposée aux femmes et aux hommes afin qu'ils puissent reprendre leurs fonctions dans les meilleures conditions.
- ◆ L'obligation de mobilité géographique qui conditionne un avancement ou une promotion sera strictement limitée aux contraintes statutaires du grade, du corps ou du cadre d'emploi. Donc un changement de corps ne nécessitera plus un changement de service, de périmètre, en un mot un déplacement fonctionnel et non géographique,
- ◆ Développement de la formation à distance poursuivie afin de former les agents au sein même de la structure d'emploi ou à leur domicile, leur évitant ainsi des déplacements pénalisants pour la vie personnelle. Mobiliser des outils de formation en ligne en complément des formations présentes.
- ◆ Des informations seront données en amont pour que l'agent prenne ses décisions en connaissance de cause s'il souhaite prendre un temps partiel ou un congé familial. A cet effet, un guide commun aux 3 fonctions publiques sera distribué lorsque l'agent sollicite ce type de congés. Un entretien professionnel sera proposé à chaque agent, sans doute effectué par le conseiller mobilité carrière, avant son départ et avant sa reprise de fonctions afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail. Ces agents pendant leurs congés seront informés des mesures mises en place par leur administration dans le cadre de leur action sociale, et dont l'agent peut bénéficier. Cet entretien sera complété, en accord avec l'agent, par une formation facilitant la reprise des fonctions.
- ◆ La garantie de retrouver son poste doit être effective au retour du congé de maternité. Si l'agent le souhaite, il peut demander une nouvelle affectation.
- ◆ Les autorisations d'absence facultatives pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde et pour événements de famille ne doivent pas avoir de conséquences sur le déroulement de la carrière de l'agent ni sur sa rémunération.

PROTCOLE D'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ...(SUITE)

- ◆ Les modèles de fiches de postes doivent également être revus périodiquement afin qu'ils n'orientent pas le choix du candidat en fonction de son sexe. Les fiches publiées comporteront la spécification F/H ainsi que l'intitulé féminin et masculin du poste quand les deux formes sont distinctes.
- ◆ Communication accrue sur le congé de paternité par la mise en œuvre notamment par voie de circulaire, pour que les agents soient informés de leurs droits et des procédures à suivre.
- ◆ Définir des dispositifs d'organisation du temps de travail. Pour sensibiliser les agents sur l'importance d'organiser au mieux le temps de travail, des chartes seront élaborées en fonction des spécificités propre à chaque périmètre. Elles prendront en compte les horaires atypiques et intégreront la diversité des métiers et des statuts.
- ◆ Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Un protocole n'est pas un texte de loi ou une réglementation. L'implication de la hiérarchie dans la mise en œuvre et le respect de ce protocole est un élément fondamental et indispensable à son application et à son suivi.

Le SNAPATSI s'interroge alors jusqu'où les directions d'emploi, les chefs de service, la hiérarchie intermédiaire ira dans le suivi de ces recommandations ? Le SNAPATSI vérifiera et évaluera sur le terrain son application et portera au niveau hiérarchique qu'il faut, tout manquement à ces directives ainsi que lors des bilans qui seront faits par l'administration.

CONDITIONS DE TRAVAIL : LE TRAVAIL, PLAISIR OU SOUFFRANCE ?



Identifier, prévenir et traiter les problèmes liés au mal-être et au stress au travail dans l'administration est une obligation légale. Mais comment le Ministère de l'Intérieur peut-il améliorer les conditions de travail de ses agents et prévenir les risques psychosociaux ?

C'est quoi le bien-être au travail ? C'est une composante essentielle de la santé, elle-même définie par l'Organisation Mondiale de la Santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, ne consistant pas seulement en une absence de maladie ou

d'infirmité : « la santé mentale est un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté ».

Aujourd'hui la notion de souffrance au travail est de plus en plus dénoncée par les agents. Des cas de souffrance liés totalement ou en partie au travail sont réels, et malheureusement nombreux : de l'environnement à la motivation, en passant par le management, les conditions d'emploi ou de conciliation du temps entre vie personnelle et professionnelle.

En dehors des discours, des chartes, du dialogue social, des instances de concertations, des comités...quelles démarches concrètes sont engagées par le Ministère de l'Intérieur en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail ? Vous constatez tous les jours la surcharge de travail et la pression de la hiérarchie par le manque d'effectifs, de matériel. Que dire de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans vos commissariats, sur vos postes de travail, dans des locaux souvent insalubres – délabrés - sales – mal éclairés, aérés ou chauffés – surchargés de bureaux vieillissant ou de récupération où les agents sont entassés par manque d'espace et où la promiscuité est la règle. Si ces conditions étaient relevées dans le privé l'Etat s'empresserait à fermer ces locaux. Le stress, les conditions de transport se dégradant, la pénibilité au travail, la fatigue, sont des thèmes connus et mesurés par l'administration qui ne s'applique pas à elle-même ce qu'elle impose à d'autres. Que fait-elle pour lutter contre tous ces maux ? Pour des raisons budgétaires contraints, l'administration joue avec les vases communicant de l'apprenti sorcier : on retire ici pour replâtrer là. On retire du budget de formation pour abonder le budget de l'action sociale. On liste les risques d'accident de travail, de maladie professionnelle, d'incendie...sur un document unique dans un service mais on s'empresse d'occulter les moyens de les éviter pour des raisons budgétaires. Alors on rafistole, on colmate, on bricole et on prie que rien n'arrive. L'administration fuit ses responsabilités en n'assurant pas à ses agents la sécurité dont ils ont droit et dont l'Etat employeur a pourtant le devoir et la responsabilité.

Le SNAPATSI proche de vos préoccupations quotidiennes défendra vos conditions de travail et se battra avec vous pour le changement qui doit intervenir maintenant et non être repoussé pour des raisons mercantiles.



... Ne restez pas seuls

BILAN DES CAP NATIONALES DE MOBILITÉ DU 2ÈME SEMESTRE 2013



Mutations

Adjoints : 19 juin 2014
Secrétaires : 12 juin 2014
Attachés : 3 juin 2014

La campagne de mobilité du 1^{er} semestre 2014 sera lancée à partir du 6 mars 2014.

Celle du 2^{ème} semestre 2013 s'est achevée en décembre 2013. Le SNAPATSI vous propose un bilan chiffré du nombre de postes attribués lors de la dernière campagne nationale de mobilité.

Pour la catégorie C sur 1677 demandes (mutation ou détachement) en services déconcentrés, 304 postes ont été pourvus avec une affectation en avril 2014. Pour la catégorie B, sur 746 demandes (mutation ou détachement) en services déconcentrés, 228 postes ont été pourvus avec

une affectation en avril 2014.

Le SNAPATSI dénonce que certaines dispositions du VADE-MECUM ne sont toujours pas respectées.

Le SNAPATSI constate à nouveau que trop peu de postes ouverts dans les DOM-COM par rapport aux nombres de demandes.

DEPARTEMENTS	Adjoints		Secrétaires	
	Nombre de demandes	Nombre de postes	Nombre de demandes	Nombre de postes
GUADELOUPE	160	4	12	2
MARTINIQUE	84	1	6	2
GUYANE	44	13	12	4
REUNION	84	7	19	1
MAYOTTE	24	12	9	5
POLYNESIE	11	1		
N ^{ous} CALEDONIE	26	3		
WALLIS ET FUTUNA			20	1



Il est aussi constaté que lors de la campagne de mobilité, les candidats à la mutation postulent sur une fiche de poste bien précise et que lors de leur prise de fonction dans le nouveau service, les candidats soient affectés sur un autre poste. Le SNAPATSI sera attentif sur ce point.

Dans le cadre de la prochaine campagne de mobilité le SNAPATSI apportera une attention particulière sur les avis défavorables qui seront formulés aux agents car ceux-ci doivent être justifiés.

Que vous soyez candidat à la mobilité localement pour les adjoints administratifs ou pour les CAP nationales n'hésitez pas à prendre attache avec votre délégué SNAPATSI pour vous aider dans vos démarches. N'oubliez pas de lui transmettre le double de votre demande.

CONSEILS PRATIQUES POUR VOTRE ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La campagne d'évaluation des personnels administratifs doit s'achever pour le 31 mars 2014.

Le SNAPATSI vous rappelle que cette évaluation a des incidences directes sur vos réductions d'ancienneté 2013, mais aussi sur les propositions d'avancement 2015, la part variable de votre régime indemnitaire 2014 (RO et PRE) et dans le cadre de la mobilité.

Les modalités de l'entretien professionnel :

- un rendez vous vous est fixé 8 jours à l'avance. Pour vous permettre de préparer votre entretien il vous est remis la fiche d'entretien 2013 et votre fiche de poste
- L'entretien professionnel est réalisé par votre supérieur hiérarchique direct, c'est un moment d'échange.
- L'entretien est signé par le supérieur hiérarchique direct et est éventuellement complété par vous même. Puis l'autorité hiérarchique vise le compte rendu de l'entretien.
- Vous en prenez connaissance et vous le signez.

 PAS DE FICHE DE POSTE
=
PAS D'ENTRETIEN

 SIGNER = PRISE DE CONNAISSANCE
et si vous n'êtes pas d'accord cela ne vous empêche pas
de formuler un recours

Les voies de recours :

- Vous sollicitez auprès de votre autorité hiérarchique la révision d'une partie ou de la totalité.
- Vous pourrez ensuite solliciter la révision auprès du président de la CAP locale dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse formulée par l'autorité hiérarchique.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL : LE SNAPATSI RÉVOLUTIONNE LE CONTENU DU GUIDE DES COMPÉTENCES

Depuis 2012, les adjoints techniques et ouvriers cuisiniers de la police nationale ont vu leur entretien professionnel changer de forme dans un souci d'harmonisation au sein du ministère de l'intérieur.

Le SNAPATSI a dans un premier temps dénoncé l'inadéquation du document précédent et le manque de critères correspondant à nos métiers et à nos spécificités.

L'administration a organisé 3 réunions en 2012 où seul le SNAPATSI a rendu à l'administration ses propositions.

En conséquence, la non-participation des autres organisations syndicales n'a pas permis l'adaptation de l'entretien professionnel de 2013 (au titre de l'année 2012) au détriment des personnels techniques qui ont du être évalués sur des critères généraux ne mettant pas en valeur nos métiers spécifiques.

Pourtant, rappelons que l'entretien professionnel conditionne l'ensemble de la carrière des personnels techniques tant sur les réductions d'anciennetés que sur l'avancement mais aussi sur la mobilité (toute demande de mutation devant être accompagnée des trois dernières notations).

Une fois de plus depuis les élections professionnelles de 2010, nous prenons la mesure de notre engagement syndical. Quoi de plus **inacceptable et inadmissible** pour nous que de constater que des entretiens professionnels sont effectués à la hâte avec de nombreuses rubriques où la mention « non requise » est omniprésente.

Nous ne pouvons pas nous contenter de cela et nous n'avons eu de cesse que de solliciter l'administration afin de revoir l'entretien professionnel en 2013.

Le SNAPATSI a continué à se rendre aux réunions, NON pas pour chauffer un siège mais bien pour travailler, afin que les ouvriers cuisiniers et les adjoints techniques que nous représentons ne soient pas encore, une fois de plus, la cinquième roue du carrosse. De fait, s'en sont suivies 2 nouvelles réunions en 2013 auxquelles n'ont toujours pas participé les autres organisations syndicales. Lors de ces réunions nous avons fait inscrire dans le document final l'ensemble de nos propositions.

Le SNAPATSI dote les personnels techniques d'un outil unique au sein du ministère de l'intérieur en obtenant l'intégration de 5 ITEMS afin de mieux prendre en compte nos métiers et nos spécificités en police nationale.:

- **Hygiène et sécurité:** Valorisation des connaissances et applications des règles d'hygiène et de sécurité,
- **Gestion des stocks:** Reconnaissance des emplois de personnels techniques à la gestion des mess et foyers,
- **Application des compétences techniques:** Reconnaissance des compétences spécifiques dans chacun de nos métiers,
- **Utilisation et entretien des équipements:**

Valorisation de l'utilisation et de l'entretien des matériels spécifiques à nos métiers (équipements professionnels, électrodomestique, camion cuisines etc.....),

- **Disponibilité de l'agent :** Valorisation de la disponibilité, des renforts et intégration des missions nouvelles comme par exemple les G8 / G20 et le dispositif ORSEC.

En outre, une notion de formateur au niveau EXPERT de chacun des ITEMS voit le jour et permet de valoriser le rôle essentiel de nos collègues qui ont en charge de partager leur savoir notamment sur l'hygiène et la sécurité.

Le SNAPATSI a obtenu d'intégrer dans le guide d'évaluation, la participation des personnels techniques des CRS dans le dispositif ORSEC ainsi que l'utilisation des camions cuisine, la formation initiale et continue sur l'utilisation des équipements (projet voté lors du congrès du SNAPATSI CFE-CGC de juin 2012).

Pendant que certains appellent à la grève sans aucune perspectives le SNAPATSI poursuit son travail constructif et prépare votre avenir. Et n'en déplace aux autres organisations syndicales qui devraient défendre vos intérêts plutôt que de défendre leurs propres avancements, le SNAPATSI ne vous abandonnera pas. Alors rejoignez-nous pour un syndicalisme tourné vers l'avenir des personnels techniques et à votre service.



RAPPEL DES REGLES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL :

- ☞ les entretiens professionnels doivent être terminés pour le 31 mars au plus tard,
- ☞ les entretiens professionnels doivent être effectués par le supérieur hiérarchique direct qui doit avoir suivi la formation "conduite d'un entretien professionnel" et ne peut pas déléguer son pouvoir de notateur,
- ☞ en cas de mutation, c'est le supérieur hiérarchique direct du service d'accueil qui doit conduire l'entretien professionnel quel que soit le temps passé dans ce nouveau service. Le notateur peut prendre contact avec votre précédent service,
- ☞ la date de réalisation de l'entretien professionnel doit être fixée et notifiée à l'agent 8 jours avant la réalisation de celui-ci et vous être remis pour y apporter vos observations,
- ☞ la fiche d'entretien professionnel doit être accompagnée de la fiche de poste de l'agent,
- ☞ en 2014, la période considérée est du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 ,
- ☞ la possibilité est donnée à l'agent de faire modifier une partie ou la totalité de l'entretien professionnel par le recours hiérarchique, puis en cas de refus le recours devant la CAP et le recours au contentieux.

PONDORLY, UN PROJET À LA POINTE DE LA TECHNOLOGIE

Le projet de PONDORLY est aujourd'hui dans une phase de pré-validation. Le SNAPATSI était convié à la réunion de présentation le 14 février 2014 sur le site de la direction zonale des CRS de Vélizy en présence du Directeur Zonal des CRS Paris, du Directeur Central des CRS et de leurs collaborateurs, du S.A.I (service des projets immobiliers de la Préfecture de Police de Paris) ainsi que tous les acteurs privés du projet (architectes, chargés de projet,...).

Le site de PONDORLY 1 (bâtiment en fonction) fut acquis par le Ministère de l'Intérieur en 1991 alors que PONDORLY 2 (site aujourd'hui inoccupé) fut acquis en 2008 afin que le Ministère de l'Intérieur puisse bénéficier d'un espace immobilier d'importance aux portes de Paris très bien desservi en terme d'infrastructure routière avec de nombreux axes A6,A86,....

La Direction Centrale des CRS a pris la décision de mettre les moyens pour faire de ce cantonnement un espace à la pointe de l'accueil, de la sécurité, de l'hébergement, de la restauration et des équipements collectifs.

Les travaux du projet de PONDORLY 1 et 2 sont estimés à 52 M d'euros. La durée des travaux a été réévaluée à 24 mois au lieu des 18 mois ; de ce fait le site sera intégralement fermé. Pendant ce laps de temps, les unités CRS en déplacement seront accueillies sur d'autres sites (Massy, Goussainville...)

Depuis le début du projet PONDORLY, le SNAPATSI a participé assidument à toutes les réunions dont certaines propositions ont été retenues :

- **Augmentation de la capacité d'accueil:**

Ce cantonnement sera conçu pour accueillir 6 compagnies républicaines de sécurité en hébergement (3 Unités par bâtiment) et pourra nourrir 10 compagnies lors de grands événements parisiens.

- **Une sécurité renforcée**

La création d'un poste central pour l'ensemble du site ainsi que la création d'une vidéo surveillance à la pointe de la technologie

- **Un hébergement digne d'un hôtel**

Le projet final comprend la démolition de l'hébergement existant et la création d'un espace total dédié à l'hébergement.

Ce projet comportera 474 chambres individuelles de 12 m² équipées de sanitaires et de douches individuelles principalement situées du 2^{ème} au 7^{ème} étage et 12 chambres doubles de 19 m² soit 2 par étage également équipées de sanitaires et douches. Ces chambres doubles répondent aux normes en vigueur pour l'accueil de personnes à mobilités réduites compris dans les normes de l'hôtellerie.

La création de 18 chambres officiers de 15 m² situées dans le bâtiment PONDORLY 2 au 1^{er} étage.

Le 1^{er} étage sera dédié aux bureaux administratifs de chaque unité déplacée mais aussi aux bureaux administratifs de la direction de PONDORLY.

Le SNAPATSI demande que les chambres doubles servent exclusivement à l'accueil des précurseurs des compagnies et non attribués exclusivement aux personnels techniques.

- **Des équipements collectifs nécessaires**

Le projet prévoit la création d'espaces de détente (un étage sur deux) et d'un réseau wifi, Une salle de sport au sous-sol de 84 m² pour l'ensemble du site et un espace couvert pour accueillir les vélos.

Chacun des bâtiments possédera sa laverie équipée de machines à laver et de sèche-linges.

Le SNAPATSI demande que des prises de télévision soit installées dans les chambres.

- **Pas un mais deux espaces de restauration et de foyer**

Les deux bâtiments posséderont chacun leur espace de restauration et de foyer composé d'une cuisine équipée de four mixte, four traditionnel, piano, de chambre froide, chambre négative et d'espace de préparation froide mais aussi d'un espace dédié au stockage des containers.

Les deux cuisines disposeront d'un self et d'une salle de restauration indépendante avec une salle officier. Elles pourront accueillir trois compagnies chacune en vitesse de croisière mais pourront nourrir 5 compagnies en roulement si nécessaire.

Le site sera doté de vestiaires et de sanitaires avec douche pour les personnels techniques en déplacement.

Le SNAPATSI, comprenant l'enjeu primordial pour le confort de travail des personnels techniques qu'il représente, a demandé à participer aux réunions d'achat d'équipements et a complémentaiement demandé que les équipements mobiles de type trancheuse et robot coupe soient au préalable budgétisés et intégrés dans les équipements des deux cuisines afin d'éviter les manutentions lors des missions pour lesquelles les PATS œuvrent sur ce site.

La Direction Centrale des CRS a prévu la création de chambres témoins afin de solliciter toutes les organisation syndicales sur le projet. Le SNAPATSI comme à son habitude continuera à participer à ce projet et vous informera au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

Le SNAPATSI CFE-CGC, en partenariat avec Alliance Police Nationale, demande que le projet soit présenté en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des CRS. Comité auquel le SNAPATSI siège pour vous représenter.

AVANCEMENT DES ATPN : LA DÉGRINGOLADE CONTINUE SANS PARACHUTE !



Les taux d'avancement des adjoints techniques de la police nationale pour 2014, 2015 et 2016 viennent de paraître et quelle dégringolade !!!!

AT2 -> AT1:

En effet en 2013 seuls 83 AT 2^{ème} classe ont été nommés AT 1^{ère} classe sur 623 agents qui remplissaient les conditions et nous ne pensions pas pouvoir descendre plus bas. Et bien si...

- ☞ 15% pour 2014,
- ☞ 14% pour 2015
- ☞ 11,5% pour 2016.

AT1 -> ATP2

Pour les ATP 2^{ème} classe ce n'est pas mieux avec seulement 32 AT 1^{ère} classe nommés sur 374 en 2013.

- ☞ 20% pour 2014,
- ☞ 12% pour 2015
- ☞ 7% pour 2016.

Attention au piège !

ATP2 -> ATP1

Le taux d'avancement pour le grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe sera identique pendant les trois années considérées 2014, 2015 et 2016. Celui-ci sera de 50% mais comme l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe est faible, très peu de personnes rempliront les conditions pour être promu.

Il n'y aura donc que 2 ou 3 promotions d'ATP 1^{ère} classe par an.

Cette situation inadmissible n'a que trop duré et l'absence de fusion des corps techniques au sein du Ministère de l'Intérieur est en train de se payer cash !

Le SNAPATSI a à cœur de défendre vos avancements et par conséquent votre pouvoir d'achat.

Faites le choix du changement, rejoignez-nous !

SGAP MARSEILLE

ENFIN UN SYNDICAT PRESENT ET DYNAMIQUE



Notre travail quotidien pour la défense des dossiers individuels et des dossiers collectifs fait du SNAPATSI un syndicat incontournable sur la zone Sud.

Notre action du 18 octobre 2013 à la CRS 56 a permis l'arrivée de personnels techniques dans cette unité. Notre présence lors du G20 avait pour objectif de veiller sur vos conditions de travail et d'hébergement. A l'issue nous sommes intervenus auprès de la DCCRS pour la prise en compte des heures supplémentaires et vous avez obtenu satisfaction.

L'organisation de visites et de réunions d'informations, dans vos compagnies (pas qu'au moment des élections) ont permis de vous faire découvrir un autre syndicalisme !

Notre proximité, notre disponibilité, notre écoute et notre capacité à vous informer et vous défendre sont les preuves que vous attendiez pour vous laisser convaincre !

Les choses changent sur la zone Sud et dites autour de vous à ceux qui en doutent encore, qu'ils peuvent changer aussi pour un syndicalisme proche de votre quotidien et de votre avenir.

Rejoignez TOUS le SNAPATSI !

Dates des CAPL ATPN du S.G.A.P Marseille :
CAPL Mobilité le jeudi 27 mars 2014

CAPL Réduction d'ancienneté et Avancement le jeudi 22 mai 2014.

N'hésitez pas à prendre attache avec votre délégué SNAPATSI pour vous aider dans vos démarches. N'oubliez pas de lui transmettre le double de votre demande.

Pascal LAURON
Secrétaire zonal
Chargé des personnels techniques
Zone SUD SGAP
SNAPATSI CFE CGC
tél: 06.82.61.15.36 – pascal.lauron@snapatsi.fr



Mutations

Adjoints Techniques : 1^{er} juillet 2014

Avancements

Ouvriers Cuisiniers : 13 juin 2014

COMMENT FAIRE DES ÉCONOMIES EN PTS ?

La campagne d'évaluation étant lancée, les chefs de service fixent à cette occasion aux chefs de groupe l'objectif de «prendre en considération la nécessaire maîtrise des dépenses», en les obligeant à décliner cet objectif à chaque fonctionnaire.

Comment fixer à chacun des fonctionnaires un tel objectif, et surtout comment le quantifier ? Comment faire un bilan sérieux, afin d'estimer que le fonctionnaire a rempli son objectif ?

La PTS en général requiert des moyens considérables. S'il paraît logique que la filière PTS fasse elle aussi des économies, il est utile de rappeler que les moyens mis à disposition pour les services sont souvent insuffisants. Même si l'effort est important (62 % d'augmentation de budget entre 2000 et 2010), il n'est pas satisfaisant. Dans ce contexte comment encore demander aux fonctionnaires de la filière de veiller à maîtriser les dépenses !

En 2011, dans le rapport de synthèse des groupes de travail sur la filière scientifique, la SDPTS estimait que les équipements n'étaient plus au niveau optimal. Pour atteindre ce niveau, il conviendrait selon elle de consacrer entre 6 et 10 millions d'euros pour l'ensemble des services. Il faudrait ensuite entre 500 000 et 1 000 000 € de renouvellement annuel !



Alors, faut-il réellement imposer aux fonctionnaires scientifiques de garder à l'esprit la nécessaire maîtrise des dépenses dans l'exercice journalier de ses missions ? Et surtout comment cela se traduit-il au quotidien ?

Faut-il par exemple dire au fonctionnaire de ne pas mettre en œuvre systématiquement toutes les techniques de révélation sur un support poreux ? Dans l'absolu, c'est déjà le cas, soit parce que le fonctionnaire est contraint de faire des choix en raison de ses équipements, ou en raison de ce qu'il a à disposition, ou encore parce que l'OPJ lui exigera un résultat immédiat !

En résumé, les collègues scientifiques n'ont pas attendu les directives, ils exercent déjà dans cette logique, car ils voient d'année en année leur budget stagner, et proportionnellement leur saisine augmenter.

S'il est bien une corporation à laquelle il n'est pas permis de faire des leçons d'économies de budget, c'est bien à la filière PTS !

Mais là encore, les donneurs de leçon pèchent par méconnaissance de nos missions, et s'imaginent parce que l'exercice de la PTS coûte cher, qu'il y a moyen de faire des économies !

Il y aurait sans doute moyen de faire des économies, si les conseils de l'identité judiciaire étaient suivis sur le terrain par les OPJ, si les spécialistes étaient un peu plus écoutés sur l'intérêt d'exploiter tel ou tel indice.

Rappelons que nous recevons une habilitation à gérer les scènes d'infraction !

Souhaitons que dans le domaine de la formation, des décisions ne soient pas prises en dépit du bon sens, sous prétexte là encore de faire des économies.

S'il est incontestable qu'un stagiaire coûte plus cher à Ecully qu'à Nîmes, rappelons toutefois que le transfert de l'activité de la formation technique d'Ecully à Nîmes serait inacceptable sans un transfert de compétences des formateurs : il ne s'agirait pas que la formation soit dispensée par des formateurs généralistes à qui on aurait distribué une mallette pédagogique pour « enseigner l'Identité Judiciaire » !

Faire des économies oui, mais il faut un garde-fou, sinon, l'on arrive vite à des situations extrêmes inacceptables.

Alors chers collègues, dans le cadre de la campagne d'évaluation, ne vous faites pas fixer des objectifs irréalisables, sous prétexte qu'il faut prendre part à la maîtrise des dépenses, ce serait inacceptable !



ASPTS : 20 mai 2014

Technicien PTS : 11 juin 2014

Ingénieur PTS : 27 mai 2014

INGÉNIEUR EN IDENTITÉ JUDICIAIRE, ENFIN DU CONCRET, OUI... MAIS...

Un concours d'ingénieur en IJ est ouvert pour 2014, en interne. Le SNAPATSI se félicite de cette concrétisation tant attendue. Depuis plus de 10 ans, le SNAPATSI se bat pour que la filière IJ puisse connaître un déroulement de carrière jusqu'à la catégorie A.

Il n'y aura pourtant pas pléthore de postes.

La DCPJ compte affecter ces ingénieurs en tant qu'adjoint au chef SRIJ, alors que la DCSP leur réserve une fonction de coordonnateur zonal. Si les 2 fonctions sont totalement différentes dans les 2 cas, elles nécessitent chacune une solide expérience en Identité Judiciaire.

Si l'on se félicite de cette décision d'ouvrir des postes d'ingénieurs, le SNAPATSI reste prudent, car nous ignorons pour le moment dans quelle proportion ceux-ci seront proposés au concours plutôt qu'à la mutation !

Lorsque le SNAPATSI se battait à force d'arguments pour que l'ingénieur en IJ ne soit plus du domaine de l'utopie, il a toujours bataillé pour faire passer l'idée de recruter prioritairement aux concours plutôt qu'à la mutation. Les spécialistes de l'identité judiciaire ne sont pas majoritairement dans les laboratoires. Nous avons d'ailleurs à plusieurs reprises exprimé notre réticence à recruter via la mutation, afin d'offrir de réelles perspectives de carrière aux collègues issus originellement de la filière IJ. L'administration commence déjà à avancer la règle que les postes doivent être proposés à la mutation, puis aux concours.

Fais ce je dis et pas ce que je fais, car ce serait bien la première fois que l'administration respecte la règle ! Nous nous sommes insurgés contre les officiers qui prenaient des postes de chef de SRIJ, ou d'adjoints, en découvrant la matière IJ au moment de leur affectation, ça n'est pas pour réitérer l'expérience avec les ingénieurs !

Il est donc nécessaire de « doser » dans des proportions égales au moins les modes de recrutement. Le SNAPATSI a été la seule organisation syndicale à se battre depuis plus de 10 ans pour exiger l'ingénieur en IJ ; elle continuera de se battre pour défendre la filière, afin d'offrir un déroulement de carrière optimum aux collègues qui y travaillent.

Les premiers ingénieurs en IJ sont issus de la promotion de corps. En effet, fin d'année 2013, lors de la CAP des ingénieurs, celle-ci s'est prononcée favorablement pour la promotion de 3 techniciens en chef au grade d'ingénieur. Le SNAPATSI se félicite aussi de ces promotions.

MASSE D'HABILLEMENT

Dès la mise en place de la masse d'habillement pour les scientifiques susceptibles d'évoluer sur le terrain, nous avons constaté des problèmes. Les effets proposés étaient insuffisants et inadaptés.

Nous avons relancé à plusieurs reprises la DRCPN.... en vain.

Suite à la création du Service de l'Achat, des Equipements et de la Logistique de la Sécurité Intérieure (SAELSI), nous avons changé d'interlocuteurs et le SNAPATSI a souhaité les sensibiliser sur la problématique de l'habillement des PTS.

Ainsi, le 17 février, nous avons rendez vous avec le bureau de l'habillement où nous avons pu faire valoir nos arguments dans le cadre d'un dialogue constructif.

Nous demandons à ce que les PTS puissent acquérir avec leur compte à points :

- une combinaison de type maître chien ;
- un blouson chaud ;
- des gants anti coupure de manipulation ;
- un écusson DGPN pour les effectifs affectés à l'INPS ;
- une ceinture en complément du pantalon de service général ;
- un polo.

Nous rappelons à tous que les PTS ne doivent pas porter de vêtements floqués «POLICE» mais **uniquement des effets floqués «PTS»**.

Certains vêtements comme le pullover sont livrés avec un dossard «POLICE», les scientifiques doivent commander le dossard «PTS» qui est le seul dossard qu'ils ont le droit de porter.



SGAP SUD-OUEST

Florence DE OLIVEIRA
Secrétaire Zonale
06.52.87.79.84
zone.sudouest@snapatsi.fr

La Zone Sud-Ouest était présente aux cotés d'Alliance PN lors du rassemblement du mercredi 13 novembre après-midi aux abords de l'Assemblée Nationale afin de protester contre la baisse du pouvoir d'achat, les mauvaises conditions de travail, le manque de reconnaissance...

Le mal être, le burn-out, la pression, tous ces maux du quotidien ne touchent pas seulement les policiers, mais aussi les PATS qui ne sont pas épargnés bien au contraire. Je ne peux que le constater chaque jour lors de mes divers déplacements sur la zone Sud-Ouest, et ce quelles que soient les directions d'emploi.

De plus en plus d'agents sont en difficulté et en souffrance sur leur lieu de travail. Des personnels administratifs, techniques et scientifiques souffrent en silence dans certains endroits et dans l'indifférence totale. Le manque d'effectif se fait de plus en plus ressentir notamment en Sécurité Publique, où l'administration demande de la polyvalence, de la disponibilité.....de plus en plus de missions avec de moins en moins de moyens. Et la CONSIDERATION où est-elle ????

Malheureusement l'administration reste indifférente et minimise certaines situations des personnels administratifs. Nous sommes beaucoup moins nombreux que les autres corps de la police Nationale et nos collègues n'osent rien dire.

Les cellules des risques psychosociaux mises en place par l'administration ne sont que des chambres d'enregistrement dans certains départements. Pour autant, certains directeurs et Préfet y croient, nous aussi nous y croyons si vraiment elles interviennent dans l'intérêt des fonctionnaires et reconnaissent que tous les phénomènes sociétaux touchent aussi bien les policiers que les PATS.

Aujourd'hui notre organisation le SNAPATSI est à vos côtés et à votre écoute. Nous interviendrons, revendiquerons et dénoncerons par tous les moyens la pression exercée par certains. Ne restez pas sans rien dire, osez vous manifester. L'ensemble de nos représentants et moi-même sommes à votre disposition, rencontrons-nous.

Aujourd'hui pendant que d'autres gèrent leur confort, d'autres sont sur le terrain à vos côtés, vous écoutent, vous entendent et agissent !

Les élections approchent à grands pas, ne soyez pas dupes, bientôt ils vont ressortir et vous promettre que de l'espoir...



SGAP ILE-DE-FRANCE

Jérôme DRUART
Secrétaire Zonal
06.95.72.39.19
sgap.versailles@snapatsi.fr

Pascale PINEAU
Secrétaire Zonale
06.19.83.60.93
sgap.paris@snapatsi.fr



La création du SGAP unique entraîne une réforme de l'architecture des CAP en Ile-de-France pour les prochaines élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Depuis l'annonce de la fusion des SGAP de Versailles et de Paris, le SNAPATSI s'est fermement opposé à la suppression des CAP locales du SGAP de Paris et à leurs intégrations dans les CAP PRIF.

Le SNAPATSI demande que la nouvelle architecture des CAP permette une plus grande fluidité en terme de mutations pour les Adjoints Administratifs dans toute l'Ile-de-France quels que soient leur périmètre et leur affectation (PP, PRIF, Services Centraux, Police, Gendarmerie, Juridictions Administratives, Préfectures ...).

Le SNAPATSI demande également que l'égalité de traitement en matière d'avancement soit toujours garantie pour tous les agents (Secrétaires Administratifs et Adjoints Administratifs).

Contrairement à la majorité des autres organisations syndicales qui sur ce dossier, œuvrent pour leurs intérêts, le SNAPATSI n'a de cesse à défendre vos droits et vos intérêts.

LES
ZONES

SGAP METZ

Elisabeth NOUJARRET
Secrétaire Zonale
06.14.37.91.82
elisabeth.noujarret@snapatsi.fr



QUE DIRE DE CES CELLULES DE VEILLE SUR LES RPS MISES EN PLACE DEPUIS MAINTENANT PLUSIEURS MOIS ?

L'administration a ENFIN décidé de prendre en compte le malaise grandissant dans notre administration. Cette prise de conscience arrive déjà un peu tard.

Dans chaque département ces cellules de veille ont été mises en place, principalement en sécurité publique. Elles sont composées des représentants du personnel, des chefs de service disponibles, des assistantes sociales et psychologues.

Les problèmes sont souvent pris à l'envers. Les discussions se portent essentiellement sur des problèmes de service sans même poser les indicateurs.

Beaucoup de réunions, de « parlottes » sans fin pour arriver à pas grand-chose, voire même à rien du tout. Même si les indicateurs sont posés, les problèmes identifiés, aucune solution n'est recherchée. On ne peut pas trouver de solution puisqu'il n'y en a pas.

Ces cellules de veille ne serviraient-elles qu'à se donner bonne conscience ? Tout le laisse à penser.

Quelles pistes pourrait-on proposer ? Nous n'avons pas énormément de marges de manœuvre mais la toute première étape pourrait être de revenir au respect : respect envers les subordonnés et respect envers la hiérarchie.

Il faudrait prendre en compte le stress dû à la pression à tous niveaux. Le manque d'effectif étant de plus en plus criant nos collègues sont constamment « pressés » et ne travaillent que dans l'urgence. Maintenant tout est devenu urgent !!

Et comment ne pas dénoncer les conditions de travail de nos collègues travaillant sur STIC/LRPPNv3.

Alors ces cellules de veille servent-elles à quelque chose ?

Pour moi : NON dans l'état actuel des choses.



SGAP LILLE

Catherine FATREZ
Secrétaire Zonale
06.10.22.02.05
snapatsilille@snapatsi.fr

PERMANENCE AU BUREAU DE LILLE

Le SNAPATSI dispose désormais d'un bureau à la cité administrative de Lille au RC inférieur.

Une permanence y sera assurée à partir du 1^{er} mars 2014. Un calendrier vous sera communiqué ainsi que le numéro à contacter pour que nous puissions venir vous chercher. En effet, le couloir qui mène à ce bureau est sécurisé nous obligeant à fonctionner sous forme de rendez-vous.

Nous vous accueillerons également lors de la pause méridienne afin que vous n'ayez pas d'heure à poser. J'y assurerai personnellement des permanences une semaine par mois sauf contraintes. Des délégués du bureau zonal pourront y assurer des permanences.

N'hésitez pas à me contacter pour prendre rendez-vous aux jours et heures qui vous conviendront le mieux.

