



Syndicat National Alliance
des Personnels Administratifs Techniques
Scientifiques et Infirmiers
Tél : 01.55.34.33.20
Email : snapatsi@cegetel.net
site internet : <http://snapatsi75.free.fr>

BULLETIN N° 63 - OCTOBRE 2007

BUDGET 2008

Le 26 septembre, Madame la Ministre de l'Intérieur a présenté aux organisations syndicales le projet de budget pour l'année 2008.

En hausse de 3,32 %, le budget 2008 amorce la future loi d'orientation et de programmation de la sécurité intérieure (LOPSI 2) qui sera élaborée pour les 5 prochaines années.

Les points qui concernent particulièrement les personnels de soutien sont les suivants :

- recrutements de 700 personnels administratifs, techniques et scientifiques (dont 125 scientifiques)
- revalorisation du régime indemnitaire
- relogement de l'institut national de formation des PATS
- modernisation des fichiers des empreintes digitales (FNAED) et génétiques (FNAEG)
- réimplantation des laboratoires de la police scientifique de Paris
- augmentation de l'enveloppe globale dédiée à la prime de résultats exceptionnels (de 20 M€ à 25 M€ pour 2008).

La LOPSI 2 n'étant qu'au stade de la réflexion, devrait acter des mesures complémentaires pour les personnels de soutien.

PROCHAINES CAPN

- | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------------------|
| • 31 octobre | CAPN ASPTS | Avanc. au choix, principalat, divers |
| • 15 novembre | CAPN Adjoints Techniques | Avancements |
| • 11 décembre | CAPN Secrétaires Adm. | Divers |
| • 19 décembre | CAPN Adjoints Adm. | Reclassements, détachements, divers |

CTPC du 10
octobre 2007

- **La médaille d'honneur.** L'allocation forfaitaire versée lors de la remise de la médaille est actuellement fixée à 83,84€. L'administration, sous la pression des syndicats, a proposé de la réévaluer à 150 €. Le SNAPATSI déplore que le montant soit aussi faible et souhaite que les remises de médaille se déroulent lors de cérémonies officielles.
- **La déconcentration.** Lors de CTPC précédents, Alliance SNAPATSI avait voté pour la création de CAP Locales pour les SA et ASPTS, estimant que ces catégories de personnel devaient élire leurs représentants en CAP. Ce qui est acquis depuis les dernières élections professionnelles. Dans cette même logique, Alliance SNAPATSI a voté pour la déconcentration, au niveau local, des conseils de discipline.
- **La journée solidarité.** Le dispositif des années précédentes a été reconduit (ponction d'un jour sur l'enveloppe ARTT).
- **La fusion RG-ST.** Une communication a été faite par Monsieur le DGPN. 7 départements sont actuellement « testés ». La future DCRI (regroupant la DST et l'administration centrale de la DCRG) aura pour mission « les renseignements ». Seront exclus les courses et jeux (qui seront rattachés à la DCPJ) et les missions de gestion ordre public, de suivi des voyages officiels, d'hooliganisme et de violences urbaines seront reversées à la DCSP.
Au niveau du maillage, il est précisé que celui-ci sera territorial (avec des directions zonales, directions régionales et directions départementales).
A propos des transferts de personnel des RG vers les DDSP, le DGPN demande que ceux-ci s'effectuent exclusivement sur la base du volontariat. S'il n'y avait pas de volontaires, les départs s'opèreraient par « lissage » (mutations, départs en retraite).
- **L'avantage spécifique d'ancienneté.** Alliance SNAPATSI est intervenu sur ce dossier en rappelant que de nombreux recours ont été déposés par les personnels de soutien. Alliance SNAPATSI a rappelé à Monsieur le Directeur Général que les personnels administratifs, techniques et scientifiques devaient bénéficier de l'ASA à l'instar de personnels de soutien affectés dans d'autres administrations.

EXAMENS PRO-
FESSIONNELS

Vous êtes adjoint administratif 2ème classe ?
Vous justifiez d'au moins 2 ans de services effectifs dans votre grade ?
Vous avez atteint le 3ème échelon de votre grade ?
Alors n'attendez pas pour passer l'examen professionnel d'adjoint administratif de 1ère classe. Prenez contact avec votre SGAP afin de candidater.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 5 novembre, les épreuves se dérouleront le 20 novembre.

Un examen professionnel est également proposé aux adjoints techniques de 2ème classe afin de bénéficier de la promotion au grade d'adjoint technique de 1ère classe, avec les mêmes conditions.

A propos de l'examen professionnel destiné aux adjoints techniques, Alliance SNAPATSI saisissait le 20 septembre le Directeur Général afin d'accélérer sa mise en place et dénonçait les possibles conditions inégales et dévalorisantes du déroulement des épreuves. En réponse à ce courrier, l'organisation de l'examen a été revue en tenant compte des propositions d'Alliance SNAPATSI.

Alliance SNAPATSI adresse ses encouragements aux candidats des essais professionnels de novembre !

Administratifs

Une nouvelle instruction pour les personnels administratifs de catégories B et C a été diffusée le 25 septembre 2007 par la DAPN.

De nouveaux formulaires de demandes de mutation et réintégration sont donc désormais disponibles.

Les CAPN devraient se dérouler selon le calendrier suivant :

- CAPN Dom-Tom catégorie C fin mars — début avril
(publication résultats fin avril — début mai)
- CAPN Dom-Tom et métropole catégorie B fin avril
- CAPN métropole catégorie C 1^{ère} quinzaine de mai
(publication résultats fin mai — début juin)

En 2006, le SNAPATSI avait demandé la diffusion d'un télégramme mentionnant les villes déficitaires en personnel de catégorie C et avait obtenu sa diffusion. Pour la seconde année, la DAPN a diffusé cette liste. Ainsi, pour le prochain mouvement, les villes suivantes sont susceptibles de présenter des besoins significatifs :

- *SGAP Sud-Ouest* : Bordeaux - Châtelleraut - Toulouse.
- *SGAP Lille* : Beauvais - Calais - Lille - Roubaix - Tourcoing.
- *SGAP Lyon* : Annecy - Annemasse - Grenoble - Lyon.
- *SGAP Marseille* : Ajaccio - Avignon - Marseille - Menton - Nice.
- *SGAP Metz* : Epernay - Metz - Mulhouse - Reims - Saint Louis - Strasbourg.
- *SGAP Rennes* : Chartres - Châteauroux - Dreux - Le Havre - Nantes - Oissel - Orléans - Rennes - Rouen - Saint Lô.
- *SGAP Versailles* : Argenteuil - Cergy- Conflans Sainte Honorine- Dammarie les Lys-Deuil la Barre-Elancourt- Gif sur Yvette - Guyancourt - Herblay - Houilles - Juvisy sur Orge - Lagny - Le Vésinet - Mantes la Jolie - Massy - Noisiel - Palaiseau - Pontault Combault - Orly - Roissy - Sainte Geneviève des Bois - Saint Germain en Laye - Sartrouville - Trappes - Vélizy - Versailles.
- *SGAP Paris* : Paris intra-muros (DPUP et PJ). Services de Police des départements 92 - 93 et 94.
- *Services Centraux*: DST - DCRG - DCSP - DCPAF - DCPJ Beauvau, Nanterre et Ecully - SCTIP Nanterre - RAID Bièvres - SPHP - IGPN - DAPN - DFPN - SCA Pantin - INHES.

Techniques

Une circulaire modificative de l'instruction n° 3914 du 08/12/2006 a diffusée, par la DAPN, le 22 octobre 2007. Celle-ci prévoit de nouveaux imprimés de demande de mutation et de réintégration. A noter également un calendrier prévisionnel des opérations liées au mouvement général :

- Dépôt des demandes du 1^{er} octobre au 31 décembre 2007
- Réunion de la CAPN 1^{ère} quinzaine de mai 2008
- Information des candidats de leur mutation avant le 30 juin 2008
- Prise de poste 1^{er} septembre 2008

MUTATIONS 2008 ASPTS TECHNICIENS

par Marc ZIOLKOWSKI

Les listes des postes ouverts à mutation pour les techniciens et les ASPTS devraient paraître avant la fin du mois d'octobre. Elles s'accompagneront d'une instruction fixant de nouvelles règles en matière de mutation, plus souples semble-t-il.

Ainsi, jusqu'à présent, les candidatures sur des postes non ouverts n'étaient plus examinées en CAP. La nouvelle instruction donnera la possibilité de débattre en CAP de ces candidatures, afin d'éventuellement pourvoir certains postes.

Le calendrier des CAP n'est pas encore fixé, mais nous nous orientons sur un calendrier similaire à 2007.

- Fin octobre : proclamation des TG d'ouverture de postes à mutation.

- 31/12/2007 : date limite de dépôt des candidatures

- avant la fin du 1^{er} semestre 2008 : organisation des CAP de mutation.

- 01/09/2008 : date effective de mutation.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Nous avons constaté des dysfonctionnements quant à la diffusion de ces documents, pénalisant de nombreux collègues, c'est pourquoi, fidèle à notre politique de communication et notre volonté de vous informer, nous ne manquerons pas de publier sur notre site les listes des postes ouverts à mutation, et la nouvelle instruction, dès qu'elle sera communiquée.

L'ADN et la manifestation de la vérité

par Marc ZIOLKOWSKI

En quelques années, avec l'apparition et l'essor du FNAEG (Fichier National Automatisé des Empreintes Génétiques), les empreintes génétiques sont devenues un formidable outil d'identification mis à la disposition des enquêteurs...

A tel point que parfois, les OPJ attachent plus d'importance aux prélèvements de traces biologiques, laissant les révélations de traces papillaires au second plan !!

Les LPS ont du étoffer leur section biologie : de nombreux recrutements ont eu lieu dans les

laboratoires pour ces sections durant ces dernières années, une grande partie des budgets des

LPS a exclusivement été réservée à ces sections, parfois au détriment des autres...

Mais des laboratoires privés exploitent également les prélèvements ; ils ne contentent d'ailleurs pas d'extraire des profils, certains mettent même à disposition des enquêteurs des techniciens pour le prélèvement sur les scènes d'infraction !! Les techniques et méthodes de prélèvements sont identiques aux nôtres, les gestes sont les mêmes que ceux que nous avons acquis lors de notre stage GSI. Rien ne justifie la présence de ces privés sur le terrain, alors que l'IJ locale peut gérer !

D'autant que les services des privés sont très coûteux !

ALLIANCE SNAPATSI TIRE LA SONNETTE D'ALARME !!!!!

En effet, les privés travaillent dans une logique de rentabilité de leur entreprise, ce qui nous semble préjudiciable à l'enquête. Comment en est-on arrivé là ?? Plusieurs raisons :

- Les LPS sont débordés et ne tiennent pas les délais, ils ont parfois plus d'un an de travail en retard !

- Les LPS n'ont pas su durant de nombreuses années se mettre au service des OPJ, et ce à cause d'une politique déplorable des directeurs, dénigrant le travail des enquêteurs, empêchant même tout dialogue avec eux. Cependant, aujourd'hui la tendance s'inverse, sans doute se sont ils rendus compte de leurs erreurs !

Le personnel scientifique de la Police nationale a acquis un niveau de compétence reconnu, que ce soit en Identité Judiciaire, comme en Laboratoire. Donnons nous les moyens financiers et humains pour exercer au mieux nos métiers, et arrêtons de favoriser ces experts privés.

Comment se fait il que les principaux experts privés « concurrents » directs des LPS se retrouvent membres du conseil scientifique de l'INPS, nommés pour certains par le ministre de la justice !

Rappelons à ces laboratoires privés que dans chaque affaire, il y a des victimes ; il paraît alors indécent de donner priorité à la rentabilité !

Nous ne manquerons pas d'exprimer l'inquiétude de nombreux collègues face à ce problème des laboratoires privés, lors de nos prochaines audiences à la DGPN, ou chez le Ministre.

NOUVELLE INSTRUCTION CRS version 2007

QU'EST CE QUI CHANGE POUR VOUS ?

LE TEMPS DE VOTRE REPAS

il est compris dans le temps de travail

LA PERMANENCE WEEK-END

elle ouvre droit à 3 R.C.

NOUVEAU RATIO DES EFFECTIFS

Par unité : 2 OC et 4 AT pour 100 couverts

Personnel minimum travaillant : 1 OC et 4 AT pour 100 couverts

(Dès réajustement des effectifs réalisé)

JOURNEE DE TRAVAIL

1 seul fractionnement limité à 25% de l'amplitude journalière

Huit heures d'interruption minimum entre 2 journées de travail

HEURES SUPPLEMENTAIRES A RESIDENCE

Au delà de 12 H de travail effectif : paiement

Au delà de 15 H d'amplitude : paiement

Moins de 8 H de repos quotidien : Récupération

Moins de 35 H de repos hebdomadaire : Récupération

HEURES SUPPLEMENTAIRES EN DEPLACEMENT

Au delà de 12 H d'amplitude : paiement

Moins de 8 H de repos quotidien : récupération

Moins de 35 H de repos hebdomadaire : récupération

Depuis son élection en CAPN pour représenter les AT, le SNAPATSI a oeuvré de façon déterminante à l'aug-

mentation significative des postes d'avancement AT1 (70 en 2006 pour 180 en 2007).

Cependant, tous les corps techniques n'avancent pas à la même vitesse ! En effet, les Ouvriers Cuisiniers connaissent cette année une flagrante diminution de leurs postes d'avancement aux groupes VI et VII :

- seulement 1 poste au choix **en national** et 1 sur liste concours au groupe VI.

-seulement 4 postes au choix **en national** et 4 postes sur liste concours au groupe VII.

Comment expliquer l'ouverture de 8 postes hors groupe, pour l'année 2007, alors que le syndicat majoritaire qui le réclamait depuis de nombreuses décennies, en vain, n'ait pas été entendu ?

Lors d'audiences à différents niveaux, Alliance SNAPATSI a revendiqué fermement l'ouverture de nouvelles perspectives de carrière pour les OC qui plafonnaient au groupe VII 8ème échelon depuis de nombreuses années.

ALLIANCE SNAPATSI constate que la présence d'un syndicat unique ne sert en rien la collectivité !

Le SNAPATSI est aujourd'hui le syndicat majeur des personnels civils de la Police Nationale !

AVANCEMENTS OC

CONCOURS PRÉPARATIONS

Différentes préparations par correspondance, sont organisées par Clermont-Ferrand (concours interne secrétaire administratif, concours interne attaché, concours interne ingénieur PTS, concours interne technicien PTS et examen professionnel secrétaire administratif de classe exceptionnelle).

En juillet 2007, Alliance SNAPATSI saisissait le directeur de la formation de la police nationale et demandait que les personnels Police Nationale puissent bénéficier de formations aux préparations aux différents concours (cours en salles, stages complémentaires). Par courrier en date du 27 août 2007, le DFPN répondait qu'il « chargeait ses services d'une étude de faisabilité soit d'un rapprochement avec la préfecture de police soit d'une organisation interne police pour améliorer le dispositif de formation promotionnel existant ». A suivre ...

FORMATION NOUVEAU DÉCRET—NOUVELLES DISPOSITIONS

Un nouveau décret (2007-1470 du 15 octobre 2007), publié au journal officiel du 16 octobre institue « la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ».

Vous trouverez ci-après les principaux extraits susceptibles d'intéresser les catégories de personnels que nous représentons.

Objet :

- habiliter les fonctionnaires à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière.
- favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles.
- concourir à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et faciliter la progression des moins qualifiés.

Actions :

- formation professionnelle statutaire : conférer aux fonctionnaires qui accèdent à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent

- formation continue : maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer :

- leur adaptation immédiate au poste de travail
- leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers
- le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualification

- formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion

interne

- réalisation de bilans de compétences (permettant d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel)

- validation des acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification inscrit au répertoire national

- l'approfondissement de leur formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels grâce au congé de formation professionnelle.

Les actions de formation peuvent être entreprises soit à l'initiative de l'administration soit à celle du fonctionnaire.

Actions inscrites au plan de formation des administrations

Chaque administration inscrit dans son plan annuel de formation les actions de formation statutaire et continue. Ce plan peut en outre comporter des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience en relation avec les objectifs d'élevation de qualification retenus par le service. Les fonctionnaires peuvent être tenus, dans l'intérêt du service, de suivre des actions de formation continue. Ils peuvent également bénéficier de ces actions sur leur demande, sous réserve des nécessités de service. Si une telle demande a déjà été refusée à un fonctionnaire, le rejet de sa seconde demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de l'instance paritaire compétente. L'accès à l'un des formations relevant du présent chapitre est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié au cours des 3 années antérieures d'aucune action de formation de cette catégorie. Cet accès peut toutefois être différé d'une année au maximum en raison des nécessités du fonctionnement du service après avis de l'instance paritaire

compétente.

Les dépenses de la formation professionnelle sont supportées soit par l'administration où le fonctionnaire exerce ses fonctions, soit par l'administration à l'initiative de laquelle cette formation est organisée.

Le droit individuel à la formation

Tout fonctionnaire bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par année de service. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés jusqu'à une durée de 120 heures. Si l'accumulation de droits non utilisés se poursuit, la durée disponible du DIF reste plafonnée à 120 heures. Le DIF est utilisé à l'initiative du fonctionnaire en accord avec son administration. Les actions de formation retenues à ce titre peuvent se dérouler hors du temps de service du fonctionnaire.

Les périodes de professionnalisation

Ce sont des périodes d'une durée maximale de 6 mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes. Elles peuvent bénéficier :

- aux fonctionnaires qui comptent 20 ans de services effectifs ou âgés d'au moins 45 ans
- aux fonctionnaires en situation de reconversion professionnelle, de reclassement ou d'inaptitude physique
- aux fonctionnaires dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- aux femmes fonctionnaires qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et aux fonctionnaires ayant bénéficié d'un congé parental

La période de professionnalisation peut être engagée à l'initiative de l'administration ou sur demande du fonctionnaire.

Les actions de préparation aux examens et concours administratifs

Elles ont pour but de préparer les fonctionnaires à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels, des concours réservés aux fonctionnaires ou d'autres procédures de sélection. Elles peuvent s'exercer en présence des fonctionnaires, par correspondance, par voie électronique ou télématique. Elles peuvent être prises en compte sur la durée de service des fonctionnaires en tout ou en partie. Elles peuvent également préparer l'accès aux corps de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Les actions de formation en vue d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience

Le bénéfice du bilan de compétences peut être accordé sur leur demande, dans la limite des crédits disponibles aux fonctionnaires ayant accompli 10 ans de services effectifs, afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique. Un agent peut prétendre à un seul autre bilan de compétences, au moins 5 ans après le précédent. Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un congé pour bilan de compétences, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder 24 heures de temps de service. Pour compléter la préparation ou la réalisation de ce bilan, l'agent peut utiliser son DIF.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'actions de formation en vue d'une validation des acquis de leur expérience par un diplôme, un titre ou une certification. Pour suivre ces actions, ils peuvent bénéficier, sur leur demande d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement et par validation 24 heures de service. Ces actions peuvent être financées par l'administration.

Les actions de formation choisies par les fonctionnaires en vue de leur formation personnelle

Les fonctionnaires peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle du congé de formation professionnelle pour une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière et dans la limite des crédits, d'une mise en disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général. Ne peut être accordé qu'à la condition que le fonctionnaire ait accompli au moins l'équivalent de 3 années à temps plein de services effectifs dans l'administration.

Durant le congé de formation professionnelle, le fonctionnaire perçoit une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice qu'il détenait au moment de sa mise en congé (ne peut excéder l'indice brut 650). Elle est versée pendant une durée limitée à 12 mois.

CESU GARDE D'ENFANT EVOLUTION

Le ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique a diffusé, durant l'été, deux circulaires concernant le CESU.

La première circulaire annule et remplace celle de juillet 2006 relative à la mise en œuvre du titre de paiement, destiné à la prise en charge des frais de garde des enfants de moins de 3 ans. Quelques modifications sont apportées au dispositif :

- l'Etat prend désormais en charge les frais d'expédition des titres émis à compter du 1er janvier 2007,
- si les parents remplissent chacun les conditions d'obtention et ont demandé le partage des allocations familiales, les 2 parents peuvent demander le partage des droits à CESU,
- l'Etat prend à sa charge la commission de remboursement des CESU à la personne physique ou morale qui assure la garde d'enfant.

La seconde circulaire institue la mise en œuvre du CESU pour les frais de garde des enfants âgés de 3 à 6 ans. Les conditions d'attribution restent identiques. L'organisme qui instruira les dossiers individuels n'a pas encore été retenu. Un document d'information précisant les justificatifs à produire sera diffusé, par le ministère de l'intérieur, auprès des agents, courant octobre 2007.

ARRET MALADIE Nouvelles règles de sorties

Un décret publié au Journal Officiel du 14 septembre fixe les nouvelles règles des sorties autorisées. Le malade doit rester à son domicile de 9H à 11H et de 14h à 16H. En revanche le médecin peut lui interdire les sorties si son état de santé l'oblige à rester chez lui. Inversement il peut aussi dispenser le malade d'obligation de rester à domicile durant les horaires obligatoires. Il doit, dans ce cas, porter sur l'arrêt de travail les éléments d'ordre médical le justifiant.

AVENIR FONC- TION PUBLIQUE

Le 1er octobre 2007, les premier ministre, ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et secrétaire d'état chargé de la fonction publique ont ouvert un débat national sur l'avenir de la Fonction Publique qui se déroulera jusqu'au 31 mars 2008, par la conférence sur les valeurs, les missions et les métiers. Le dispositif central de ce débat est un site internet (www.ensemblefonctionpublique.org), lequel sera un lieu d'informations, de synthèses et de recueil des contributions des fonctionnaires, du grand public, des associations, des forces vives et de toutes les parties prenantes souhaitant s'exprimer sur leurs attentes concernant les services publics de demain. Trois autres conférences sociales ont suivi les 8, 15 et 29 octobre portant respectivement sur le pouvoir d'achat, les parcours professionnels et la rénovation du dialogue social. Une conférence de clôture devrait se tenir début avril 2008.

RETRAITES

DROIT A L'INFORMATION INDIVIDUEL RETRAITES

Mis en œuvre progressivement, ce droit permettra à chaque assuré de recevoir à terme tous les 5 ans - à partir de ses 35 ans - un courrier commun des organismes de retraite obligatoire, récapitulant l'ensemble de ses droits et comportant - à partir de 55 ans - une estimation du montant de sa future retraite.