

INFORMATIONS

L'information est une de nos priorités : memento des carrières, site internet (www.snapatsi.fr) actualisé au fil de l'eau, newsletter, questions/réponses (page 10)

INTEGRATION

Les adhérents et délégués de Horizon-SGPATSI, syndicat qui partage les mêmes valeurs que notre organisation syndicale, ont intégré le SNAPATSI au 5 janvier 2012 (page 2)



INNOVATION

Vous souhaitez adhérer ? Vous pouvez désormais régler votre cotisation par carte bancaire sur notre site (page 10)



DYNAMISME

En juin 2012 aura lieu le congrès national du SNAPATSI au cours duquel une nouvelle équipe nationale sera élue. Actuellement les équipes zonales sont renouvelées

DEFENSE

Le SNAPATSI défendra tous les dossiers qu'ils soient collectifs ou individuels tant localement qu'au plan national avec toujours le même état d'esprit constructif

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

*Le SNAPATSI
 toujours présent
 à vos côtés*



MOT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL D'HORIZON-SGPATSI

Au cours de l'année 2011, Horizon-SGPATSI et le SNAPATSI se sont rencontrés à plusieurs reprises pour envisager un rassemblement des deux structures. Une convention entre nos deux organisations syndicales a été validée par nos instances respectives.

C'est ainsi que le 5 janvier 2012, l'intégration du syndicat Horizon-SGPATSI au sein du SNAPATSI a vu le jour et ceci dans un état d'esprit constructif et de respect mutuel des engagements des deux parties.

Aujourd'hui les ex-adhérents d'Horizon-SGPATSI bénéficient de la synergie d'une structure syndicale forte au SNAPATSI (représentation dans les instances nationales et locales).

Si vous êtes ex-adhérent Horizon et que vous n'avez pas encore rejoint le SNAPATSI, je vous invite à adhérer au SNAPATSI. Vous trouverez toutes les informations (contact avec votre délégué, adhésion...) sur le site du SNAPATSI à l'adresse suivante www.snapatsi.fr (accessible via intranet).

Vous pouvez également vous inscrire à la newsletter pour être informé en continu.

Alors n'hésitez plus, rejoignez-nous !

Jean SYLVESTRE

JOURNÉE DE CARENCE



Le SNAPATSI a suivi depuis plusieurs mois les réunions de travail en participant notamment à la réunion organisée par la DGAFP le 14 février 2012 pour présenter la circulaire de mise en application de la journée de carence – Circulaire du 24 février (consultable sur notre site).

Le SNAPATSI avait saisi par courrier le ministre de l'Intérieur qui lui a fait réponse sur les modalités d'application de la loi et de la circulaire, et surtout l'échelonnement des déductions de jours de carence accumulés depuis le 1er janvier 2012.

Pour tout savoir sur le jour de carence : personnels concernés, congés auxquels s'applique le jour de carence, modalités de la retenue sur la paie des agents... une fiche synthétique SG/DGPN/DGGN a été diffusée par l'administration et consultable sur le site du SNAPATSI.



CHSCT SPÉCIAL DÉMINAGE

Le 23 février 2012 les personnels en fonction dans les services du Déménagement ont élus leurs représentants au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail spécial Déménagement.

	Inscrits	Votants	Exprimés	Blanc et Nuls	CGT	FO*	CFE-CGC	UNSA*
Nombre	322	277	269	8	2	82	131	54
Pourcentage		86,02	83,54	2,97	0,74	30,48	48,7	20,07
Sièges Obtenus						2	4	1

Le résultat est sans appel : 48,70 % des suffrages exprimés pour la liste CFE/CGC – SNAPATSI – SAPACMI – Alliance Police Nationale et Synergie Officiers, soit 4 sièges sur les 7.

LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL CONSULTATIF D'ACTION SOCIALE DES ADMINISTRATIONS DE L'ÉTAT (CIAS)

Le CIAS est l'instance de concertation et de pilotage chargée de proposer les orientations de l'action sociale interministérielle tant au niveau national qu'à l'échelon déconcentré.

Ce comité est institué auprès du ministre chargé de la fonction publique. Il est composé de 9 représentants de l'administration et de 13 représentants des organisations syndicales. Le SNAPATSI est représenté par Richard DADOUCHE qui vient d'être désigné par les Fonctions Publiques – CGC.

Le CIAS (instance nationale) et les Sections Régionales Interministérielles de l'Action Sociale SRIAS (instances régionales placées auprès du Préfet de région) ont des actions sociales interministérielles qui existent en plus de l'action sociale propre au ministère de l'intérieur.

Quel est le domaine d'intervention du CIAS ?

Il se réunit au moins 4 fois par an.

- ◆ Il propose les orientations de l'action sociale interministérielle tant au niveau national qu'à l'échelon déconcentré
- ◆ Il propose la répartition des crédits d'action sociale interministérielle gérés tant au niveau central qu'au niveau déconcentré
- ◆ Il exerce le suivi de la gestion de l'action sociale interministérielle en :
 - Participant au pilotage de la mise en œuvre des mesures de déconcentration de l'action sociale interministérielle et en évaluant les résultats
 - Rendant un avis sur la mise en œuvre et la gestion des prestations interministérielles d'action sociale gérées au niveau national
 - Etant destinataire des rapports annuels de ses sections régionales (les SRIAS) et en adoptant lui-même un rapport annuel présentant, notamment, une synthèse de ces rapports
- ◆ Il exerce une fonction d'observatoire des réalisations et des projets ministériels dans le domaine de l'action sociale.

Chaque réunion du CIAS est précédée de la réunion de 5 commissions permanentes préparatoires :

- ◆ Logement
- ◆ Restauration
- ◆ Famille, enfance, culture, loisirs, sports, vacances et retraités
- ◆ Suivi des SRIAS,
- ◆ Budget

Concrètement cela veut dire quoi ?

- ◆ Pour le logement : par l'Aide à l'Installation des Personnels qui est une aide individuelle à la prise en charge d'un logement selon certaines conditions. Réservation auprès des bailleurs sociaux offrant un droit de tirage pour la proposition de logement des agents affectés dans les ministères
- ◆ Pour la restauration : par le versement d'une subvention de 1,17 € par repas au bénéfice des agents dont l'indice est inférieur à 466. Des restaurants inter-administratifs où l'on bénéficie de tarifs négociés
- ◆ Aide à la famille : par une allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant de 21,85 €. Par l'aide individuelle à la garde des enfants : le Chèque Emploi Service Universel (CESU) pour les enfants de 0 à 6 ans. Par la réservation des places de crèches.

- ◆ Subventions pour séjours d'enfants de 7,01 € à 10,63 € en colonies de vacances pour des enfants entre 13 et 18 ans, en centres de loisirs sans hébergement de 5,06 € pour une journée complète ou 2,55 € pour une demi-journée, en maisons familiales de vacances et gîtes en pension complète 7,38 € et 7,01 € en autre formule, séjours de mis en œuvre dans le cadre éducatif pour un forfait de 21 jours ou plus : 72,71 € et pour les séjours d'une durée inférieure par jour : 3,45 €, les séjours linguistiques pour les enfants de moins de 13 ans : 7,01 € et pour les enfants de 13 à 18 ans : 10,63 €

- ◆ Pour les enfants handicapés : par une allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel) : 152,90 €, par une allocation pour les enfants infirmes poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30 % de la base mensuelle de calcul des prestations familiales au 1^{er} janvier 2012, par des séjours en centre de vacances spécialisées (/ jour) : 20,01 €

- ◆ Pour les vacances : par les chèques vacances

Quelles sont les revendications défendues par notre organisation syndicale ?

Nous proposons à l'administration de la fonction publique un projet ambitieux reposant sur une augmentation budgétaire notable sur 4 thèmes :

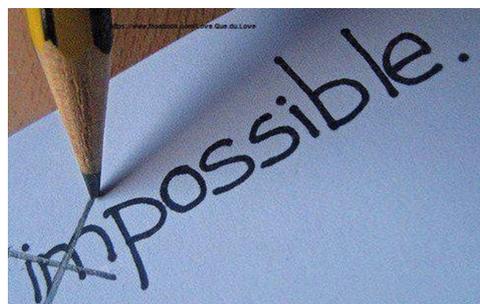
- ◆ Le budget SRIAS : il passe de 1,7 à 2 M€
- ◆ Le budget aides aux familles : il passe de 103,91 à 121,70 M€ avec plusieurs objectifs :
 - Améliorer la politique de réservation de berceaux-crèches avec la mise en place d'un logiciel de suivi ;
 - Sécuriser les CESU de 0-3 ans et 3-6 ans
 - Réinitialiser l'aide au maintien à domicile. Les OS obtiennent 10 M€
 - Stopper la chute du nombre de bénéficiaires des chèques vacances par la révision du barème renforçant le nombre d'éligibles et favorisant les plus modestes par la création d'une tranche de bonification à 30 %
- ◆ L'aide au logement en 2012 : 7,44 M€
- ◆ L'aide à la restauration en 2012 : il passe de 12,45 à 15,29 M€

Ainsi le budget global de 129,19 M€ en 2011 serait porté à 148,49 M€ en 2012.

Ces propositions ont été soutenues par d'autres fédérations dans le cadre d'une intersyndicale composée de la CGC, de l'UNSA, de la CFDT, de la FSU, de Solidaires et de la CGT.

Seul FO a refusé le travail collectif et constructif avec les autres organisations syndicales, sans rien proposer en matière d'action sociale.

AVEC LE SNAPATSI c'est POSSIBLE !



LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le reclassement professionnel ne doit intervenir qu'en dernier ressort, s'il n'est pas possible d'aménager les conditions d'exercice des fonctions de l'agent.

Les propositions d'aménagement de poste de travail (art. 26 du décret n° 82-453 modifié) sont faites par le médecin de prévention au chef de service dont dépend l'agent. Si les propositions du médecin de prévention ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus.

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration peut entamer une procédure de reclassement, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie ou du comité médical si un tel congé a été accordé et que son état physique ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant à l'emploi de son grade. Il doit cependant est apte à l'exercice de toute autre activité professionnelle.

Conditions d'attribution et procédure

- L'état physique du fonctionnaire ne lui permet plus de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade,
- Le comité médical formule un avis de reclassement concernant le fonctionnaire,
- l'administration informe l'intéressé que c'est à lui d'adresser une demande de reclassement auprès de son service gestionnaire,
- Un dispositif d'accompagnement est mis en place pour définir les conditions les plus favorables au reclassement du fonctionnaire qui bénéficiera ensuite d'un détachement,

- La demande de détachement (dans le cadre d'un reclassement professionnel) est examinée par la commission paritaire du corps d'accueil. Après avis de celle-ci, la décision est prise par l'autorité chargée de la gestion du corps d'accueil en fonction des possibilités d'accueil.

Durée du détachement

- * Si le comité médical a donné un avis d'incapacité temporaire, il doit réexaminer la situation à l'issue de chaque période de détachement, et se prononcer sur l'aptitude éventuelle à reprendre les fonctions initiales. Il peut également proposer le maintien en détachement de l'intéressé si l'incapacité antérieure persiste, sans pour autant pouvoir être jugée définitive,
- * Si le comité médical a donné un avis d'incapacité définitive, le fonctionnaire peut demander à être intégré dans le corps de détachement s'il y est détaché depuis plus d'un an.

Textes officiels

- ☞ Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, article 63.
- ☞ Décret 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi 84-16 en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- ☞ Décret 86-442 du 14 mars 1986 relatif à l'organisation des comités médicaux et commissions de réforme, article 7 paragraphe 7.
- ☞ Décret 2000-198 du 6 mars 2000 modifiant le décret N° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi 84-16.

SITUATION DU FONCTIONNAIRE EN CONGÉ LONGUE MALADIE

Rémunération

Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant un an puis réduit de moitié les 2 années suivantes.

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence sont maintenus en intégralité.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée intégralement pendant un an puis réduite de moitié les 2 années suivantes tant que le fonctionnaire n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Les primes et indemnités sont suspendues. Toutefois, en cas d'admission rétroactive en CLM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (CMO), le fonctionnaire conserve les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son CMO jusqu'à la date de son admission en CLM.

La rémunération à demi-traitement ne peut pas être inférieure aux indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsqu'elle l'est, le fonctionnaire perçoit une indemnité différentielle.

Effets du CLM sur la carrière

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour le calcul des trimestres d'assurance vieillesse.

Lorsque le fonctionnaire en maladie est rémunéré à demi-traitement, sa rémunération ne doit pas être inférieure au montant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Si telle est le cas, le fonctionnaire perçoit une indemnité différentielle.

Les indemnités journalières sont égales à :

- la moitié (ou si l'agent a au moins 3 enfants à charge, les 2/3 à partir du 31ème jour de maladie) du traitement et des primes et indemnités, à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais,
- la totalité du supplément familial de traitement,
- la moitié (ou si l'agent a au moins 3 enfants à charge, les 2/3 à partir du 31ème jour de maladie) :
 - * de l'indemnité de résidence perçue au moment de la mise en congé si le fonctionnaire continue de résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider,
 - * ou, en cas de déménagement, de l'indemnité de résidence la plus avantageuse des indemnités correspondant aux communes où le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants résident, dans la limite de l'indemnité de résidence perçue avant la mise en congé.

Leur montant est limité à :

- **1.494,74 €** par mois pour les agents ayant moins de 3 enfants à charge,
- **1.992,99 €** par mois pour les agents ayant au moins 3 enfants à charge.

BILAN MOBILITÉ 2011

Le 9 février 2012, l'administration a convié les organisations syndicales à une réunion relative au bilan mobilité 2011.

Le SNAPATSI était représenté par Nathalie MA-KARSKI, Secrétaire Générale, Elisabeth NOUJARRET, Déléguée zonale Metz-Dijon et Pascale PI-NEAU, Déléguée zonale Paris.

L'administration a présenté un bilan quantitatif, détaillant les mutations nationales réalisées par catégorie (A - B - C) et par périmètre (Police, Gendarmerie, Préfecture et Juridictions Administratives). Globalement toutes catégories confondues, nous pouvons constater que le nombre de mutations réalisées a légèrement diminué (1278 en 2011 contre 1331 en 2010), tandis que les détachements ont augmenté (708 en 2010 contre 756 en 2011). Au total, 4202 fiches de poste ont été publiées, dont 1413 pour le périmètre Police et 603 pour le périmètre Gendarmerie. Les avis délivrés par l'administration sont majoritairement des « avis favorables sous réserve de remplacement » (61,18% pour la catégorie A, 60,38% pour la catégorie B et 76,89% pour la catégorie C).

Un bilan par CAP Régionales a également été présenté : 481 mouvements ont été validés. Certaines régions comptent plus de 50 mouvements (Ile de France, Centrale, PACA, Rhône Alpes ...), alors que d'autres en prononcent très peu (Basse Normandie, Corse, Limousin, Préfecture de Police). Les régions ont réuni dans l'année entre 1 et 3 CAP de mobilité.

Le SNAPATSI a dénoncé à nouveau lors de cette réunion certains points :

- Nombre trop important d'arrivées par voie de détachement au détriment des mutations, à contrario absence d'arrivées par voie de détachement dans des bassins déficitaires (Paris, Ecully ...).
- Dysfonctionnement dans la diffusion des fiches de poste, de la BIEP, de la BRIEP.
- Manque de cohérence dans la gestion des CAP Locales,
- Iniquité de traitement dans la gestion des critères « tous périmètres - tous postes »
- Candidats non affectés sur leur choix de postes.

L'administration a indiqué qu'elle diffuserait sous peu les nouvelles instructions relatives à la mobilité.

Sans dialogue social, l'administration a décidé qu'en 2012 les chefs de service ne pourront émettre que des avis favorable ou défavorable sur les demandes de mutation sous prétexte de la loi mobilité...

Dates prochaines CAPN

MUTATIONS

- Adjoint administratifs : 14 juin 2012
- Secrétaires administratifs : 8 juin 2012
- Attaché : 31 mai 2012

CAPN DU MOIS DE JUIN 2012

Si vous formulez une demande de mutation dans le cadre du prochain mouvement national de mutation, faites parvenir à votre délégué SNAPATSI :

votre fiche de vœux + votre CV + copie des fiches de poste sur lesquelles vous avez postulé.

Et tout document justifiant une situation particulière et permettant de motiver votre demande.

CALENDRIER DES EXAMENS PROFESSIONNELS 2012

GRADE	INSCRIPTIONS		EPREUVES ECRITES	Date limite d'envoi des dossiers RAEP	EPREUVES ORALES
	Date limite de retrait des formulaires d'inscription	Date limite d'envoi des dossiers d'inscription			
C en B (SACN)	13/04/2012	13/04/2012	22/05/2012	03/09/2012	du 25/09/2012 au 19/10/2012
SACS	clos	clos	04/04/2012	/	PAS D'ORAL
SACE	clos	clos	PAS D'ECRIT	clos	du 10/05/2012 au 25/05/2012
B en A (Attachés)	13/04/2012	13/04/2012	29/05/2012	03/09/2012	du 18/09/2012 au 05/10/2012

ENCORE DES NOUVEAUX BUREAUX LOCAUX

La section des personnels techniques souhaite la bienvenue à nos nouveaux délégués locaux:

- ☛ Michel DEWISME CRS 11
- ☛ Dominique ALLART CRS 16
- ☛ Philippe BERNO CRS 55
- ☛ Christophe GUIL CRS 20
- ☛ Christian MOSTEFA ENP ST CYR
- ☛ Serge LEJEUNE CRF Vincennes



Ces collègues qui rejoignent le SNAPATSI s'inscrivent dans une démarche constructive pour leurs adhérents et dans le respect du dialogue social.

Le SNAPATSI par son développement constant depuis 10 ans, s'impose aujourd'hui comme LE SYNDICAT des personnels techniques.

Vous êtes de plus en plus nombreux à nous rejoindre et nous faire confiance, gage de notre sérieux et de notre engagement sincère à vos côtés quotidiennement.

Merci à tous !

FORMATIONS

Le jeudi 22 mars Mme NAUTE, Sous-directrice de la formation et du développement des compétences, et ses collaborateurs recevaient toutes les organisations syndicales pour une réunion d'information relative au bilan de l'année 2011 et aux objectifs pour 2012, en matière de formation.

Le SNAPATSI a été le SEUL syndicat à évoquer les personnels techniques sur les thèmes suivants :

- ◆ **Fermeture de l'ENP Fos-sur-Mer :**
le SNAPATSI a demandé que les dossiers de reclassement des personnels techniques pour d'autres directions que la DCCRS soient étudiés avec la même attention,
- ◆ L'absence de présentation d'un bilan de formation pour les personnels techniques qui pourtant rencontrent de grandes difficultés d'accès aux formations et stages, nécessaires aux missions exercées par nos collègues.

La Sous-directrice a répondu qu'elle apporterait une attention toute particulière à ces deux points.

Dates prochaines CAPN

MUTATIONS

- Adjointes techniques :
7 juin 2012
- Ouvriers Cuisiniers :
non communiquée

AVANCEMENTS

- Adjointes techniques :
novembre 2012
 - Ouvriers Cuisiniers :
novembre 2012
- (sous réserve de modifications)

NOTATION 2011

ATTENTION !

Les ouvriers cuisiniers et adjoints techniques de la Police Nationale ont été évalués par leur chef de service pour la notation 2011 sur le modèle de l'entretien professionnel.

Or, votre hiérarchie doit impérativement reprendre cette évaluation avec l'ancien formulaire de notation alphanumérique.

Vous devez donc de nouveau être évalués avant le 13 avril 2012.

Vous trouverez sur notre site internet <http://snapatsi.fr> les formulaires types.

CAPL ADJOINTS TECHNIQUES

SGAP DE RENNES

LE SNAPATSI EST MAJORITAIRE

Depuis janvier 2012, Sandrine GADEA est déléguée zonale technique du SNAPATSI.

HISTORIQUE :

Elue en janvier 2010, Sandrine GADEA siégeait en qualité de suppléante pour le SNIPAT mais ne voulant pas être assimilée à un syndicalisme de fausses promesses et de mensonges, elle a claqué la porte du SNIPAT et a rejoint le SNAPATSI !

Aujourd'hui Sandrine GADEA est titulaire du siège pour AT1

Alliance SNAPATSI est aujourd'hui le syndicat majoritaire sur la zone Ouest

Alliance SNAPATSI	2 sièges	AT 2 et AT 1
Sandrine GADEA	1 siège	AT 1
SNIPAT-FO	1 seul siège	AT 2

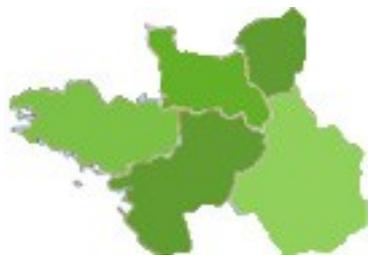
Pour tous renseignements ou pour vous accompagner durant votre parcours professionnel dans la Zone Ouest :

Pour les AT :

Jean-Michel FERRE	CRS 13
Yann HEBERT	CRS 32
Sandrine GADEA	CRS 41
Patrick VERNETUI	ENP Oissel

Pour les OC :

Frédéric HUBAUX	CRS 31
-----------------	--------



Sandrine GADEA
Déléguée zonale Ouest
chargée des personnels techniques
Alliance SNAPATSI
Tel: 06 71 56 08 30
sandrine.gadea@snapatsi.fr

Hugues THIBault

SCIENTIFIQUES

LE TÉMOIGNAGE DEVANT UNE JURIDICTION



Durant les groupes de travail, le SNAPATSI s'est fait le porte-parole des collègues, regrettant que le stage « témoignage devant une juridiction » jusqu'à présent dispensé par le CNEF n'offrait que peu de places aux personnels scientifiques.

Désormais, les stages seront dispensés dans toutes les directions régionales (DIRF), avec en plus 50% des places offertes aux personnels scientifiques.

Nous vous engageons à candidater pour ces stages, car de plus en plus de personnels scientifiques sont amenés à témoigner de leurs actes techniques devant les juridictions.

PROGRAMMATION DES FORMATIONS INITIALES EN 2012

Les groupes de travail sur la filière scientifique, initiés par le DGPN, à la demande du SNAPATSI, ont permis de dresser un état des lieux de la filière, et le volet formation a été développé comme il se doit. Il a été débattu de la formation lors de plusieurs thématiques (juridique, prévention...etc).

Le constat unanime était qu'il fallait faire évoluer la formation initiale des personnels scientifiques, et leur dispenser une véritable formation continue.

Le 14 mars 2012 le SNAPATSI, représenté par Bénédicte VERDIN, secrétaire générale adjointe, et Marc ZIOLKOWSKI, secrétaire national pour les personnels scientifiques, a été reçu par M. ZANARDI, chef du département des formations, et Mme TACHEAU, chef de la division des personnels administratifs, techniques et scientifiques, pour une présentation complète des nouveaux schémas de formation initiale des personnels scientifiques.

Jusqu'à présent la formation initiale se composait d'un module de formation « généraliste » et d'une formation technique pour les ASPTS et les techniciens, parfois inadaptee, notamment pour les collègues de l'ITT et des laboratoires. Rien pour les ingénieurs.

Le nouveau schéma de formation va dans le bon sens :

Un tronc commun, étoffé, dont le volume horaire a été augmenté pour les 3 corps (2 semaines pour les ASPTS, et 1 semaine pour les ingénieurs et techniciens), avec de nouvelles thématiques d'enseignement, et des thématiques renforcées. Là encore, les remarques formulées par le SNAPATSI lors des groupes de travail ont été retenues.

➤ **La formation juridique sera renforcée, et des stages en formation continue seront plus accessibles :**

Nous estimons qu'il était primordial que cet enseignement soit étoffé et adapté aux missions des personnels scientifiques, qui sont plus que des partenaires des enquêteurs ; nous sommes de « véritables auxiliaires de justice », amenés de plus en plus souvent à témoigner de nos actes techniques devant les juridictions. (C.F article page précédente relatif au stage témoignage devant une juridiction).

➤ **Renforcement de l'approche psychologique de la fonction**

Les réflexions des groupes de travail ont abouti au constat que les personnels scientifiques étaient des fonctionnaires très exposés à des risques psychologiques. La présentation du SSPO est une bonne mesure. Elle sera accompagnée pour les ASPTS et les Techniciens d'un renforcement de la thématique « faire face aux situations difficiles ».

➤ **Renforcement de la thématique « Assurance qualité » .**

Elle le sera pour les techniciens et ingénieurs.(pour quoi ne pas étendre aux ASPTS d'ailleurs ??). Les exigences en la matière des instances européennes imposait ce renforcement.

➤ **Renforcement de la thématique Hygiène et Sécurité,** avec un nouvel enseignement concernant la formation aux gestes de 1^{er} secours. Les groupes de travail avaient relevés que les personnels scientifiques étaient

des fonctionnaires très exposés aux risques dus à l'emploi de certains produits chimiques et techniques de PTS .Il convenait donc d'améliorer la formation en matière d'hygiène et sécurité.

L'adaptation au premier poste est le deuxième module de la formation initiale. Les collègues de l'ITT et des laboratoires bénéficieront d'un enseignement en relation avec le domaine dans lequel ils évoluent. Ils suivaient jusqu'à présent le GSI, qui ne leur servaient à rien, dans l'exercice de leurs fonctions au quotidien. Vu le coût de cette formation (1400 euros), il n'était pas concevable de ne pas utiliser ce budget pour leur dispenser une formation adaptée à leur emploi.

Les fonctionnaires de l'IJ, affectés en SLPT, SLIJ, et SRIJ bénéficieront d'une nouvelle formation, plus longue, reprenant le GSI, le stage trace (révélation et exploitation), dans laquelle seront délivrées plusieurs habilitations.

Enfin, les fonctionnaires des GEC, BT et FAED auront un enseignement de 2 semaines, délivrant une habilitation également.

Ces collègues se sentent lésés par le nouveau système.

Nous avons traduit une inquiétude légitime de pour le déroulement de leur carrière, notamment lors de l'examen de leur dossier en CAP de mutation.

Le SNAPATSI a obtenu de la DRCPN et des directions d'emploi, dès les groupes de travail, que le critère des habilitations n'entrerait pas en ligne de compte dans les débats en CAP. Un collègue faisant de la PTS de 1^{er} niveau se verra obtenir par le biais de la formation continue une formation lui permettant d'obtenir les habilitations nécessaires à son nouveau poste obtenu en mutation, tout cela avant la prise de poste.

L'idée du nouveau schéma est de donner une formation adaptée à leur poste et au moment où les collègues en ont besoin.

Ainsi, il se mettra en place une véritable formation continue, et ce schéma devrait permettre d'avoir des personnels formés aux nouvelles techniques et immédiatement opérationnels.

Le nouveau schéma de formation semble rationnel. Nous retenons que le volume d'heures d'enseignement a été revu à la hausse, et que désormais, les collègues auront un module d'enseignement véritablement en relation avec leur affectation.

LES AXES D'ÉVOLUTION DE LA FORMATION

afin de professionnaliser les personnels

- ⇒ Renforcement de la formation juridique
- ⇒ Développement de l'approche psychologique de la fonction
- ⇒ Sensibilisation aux fondamentaux de la PTS
- ⇒ Mise en place de modules d'adaptation au 1^{er} poste

CORPS	Tronc commun	Adaptation au 1 ^{er} poste			
		BT - GEC et FAED	SLPT - SLIJ - SRJ	SRIT - SCIT	LABO
ASPTS	7 semaines	2 semaines	8 semaines	3 semaines	1 à 3 semaines
TECHNICIENS	9 semaines	2 semaines	8 semaines	3 semaines	1 à 3 semaines
INGENIEURS	9 semaines	/	8 semaines	3 semaines	1 à 3 semaines

INGENIEURS

ENSEIGNEMENTS MAINTENUS

- ☞ Ministère
- ☞ DCPJ
- ☞ SDPTS
- ☞ Identité Judiciaire
- ☞ Fichiers nationaux
- ☞ DCSP
- ☞ IRCGN
- ☞ Stage pratique
- ☞ Action sociale
- ☞ Management
- ☞ Médecine légale
- ☞ Faire face aux situations difficiles
- ☞ Marchés publics / budget
- ☞ Evaluation individuelle (QCM)
- ☞ Les forums

ENSEIGNEMENTS

APPROFONDIS

- ☞ Droit pénal et procédure pénale
- ☞ Les corps et les carrières
- ☞ Rédaction administrative
- ☞ Assurance qualité
- ☞ Hygiène et sécurité

NOUVEAUX ENSEIGNEMENTS

- ☞ Fondamentaux de la PTS (instruction ministérielle - traitement de scène d'infraction - exploitation de traces papillaires (FAED) et de traces génétiques (FNAEG) - l'ITT - les activités de laboratoires...)
- ☞ Médecine de prévention
- ☞ Soutien psychologique opérationnel
- ☞ Les gestes de 1^{er} secours

TECHNICIENS

ENSEIGNEMENTS MAINTENUS

- ☞ Ministère
- ☞ DCPJ
- ☞ SDPTS
- ☞ Identité Judiciaire
- ☞ Fichiers nationaux
- ☞ DCSP
- ☞ SCIT
- ☞ IRCGN
- ☞ Stage pratique
- ☞ Action sociale
- ☞ Management
- ☞ Evaluation individuelle (QCM)
- ☞ Les forums

ENSEIGNEMENTS

APPROFONDIS

- ☞ Les corps et les carrières
- ☞ Droit pénal et procédure pénale
- ☞ Faire face aux situations difficiles
- ☞ Rédaction administrative
- ☞ Assurance qualité
- ☞ Hygiène et sécurité

NOUVEAUX ENSEIGNEMENTS

- ☞ Fondamentaux de la PTS (instruction ministérielle - traitement de scène d'infraction - exploitation de traces papillaires (FAED) et de traces génétiques (FNAEG) - l'ITT - les activités de laboratoires...)
- ☞ Médecine de prévention
- ☞ Soutien psychologique opérationnel
- ☞ Les gestes de 1^{er} secours

ASPTS

ENSEIGNEMENTS MAINTENUS

- ☞ Ministère
- ☞ DCPJ
- ☞ SDPTS
- ☞ Identité Judiciaire
- ☞ Fichiers nationaux
- ☞ DCSP
- ☞ INPS
- ☞ Action sociale
- ☞ Assurance qualité
- ☞ Stage pratique
- ☞ IRCGN
- ☞ Rédaction administrative
- ☞ Evaluation individuelle (QCM)
- ☞ Les forums

ENSEIGNEMENTS

APPROFONDIS

- ☞ Droit pénal et procédure pénale
- ☞ Faire face aux situations difficiles
- ☞ Les corps et les carrières
- ☞ Hygiène et sécurité
- ☞ Soutien psychologique opérationnel

NOUVEAUX ENSEIGNEMENTS

- ☞ Fondamentaux de la PTS (instruction ministérielle - traitement de scène d'infraction - exploitation de traces papillaires (FAED) et de traces génétiques (FNAEG) - l'ITT - les activités de laboratoires...)
- ☞ Médecine de prévention
- ☞ Témoinnage devant une juridiction
- ☞ Le SCIT
- ☞ Les gestes de 1^{er} secours

SGAP DE LYON



Erdinc ALTINKAYNAK
 Délégué Zonal
 07 77 60 80 19
snapatsilyon@gmail.com

Le 17 octobre 2011, le bureau national du SNAPATSI m'a nommé Délégué Zonal SGAP de Lyon pour les personnels administratifs, techniques et scientifiques.

Pour les personnels administratifs cela engendre la gestion et le suivi des régions Rhône Alpes et Auvergne pour les CAP.

A contrario, pour les personnels techniques et scientifiques la gestion et le suivi des CAP est au niveau du SGAP.

Quotidiennement à l'écoute de nos adhérents et de nos collègues, je m'engage avec courage, disponibilité, sincérité et efficacité pour défendre leurs intérêts et porter les valeurs du SNAPATSI.

Une des forces syndicales du SNAPATSI est son partenariat avec Alliance Police Nationale, le SAPACMI et Synergie Officiers avec lesquels nous nous retrouvons sur des grands dossiers.

Mon ambition est de développer le réseau des délégués du SNAPATSI, pour ce faire je fait appel aux collègues qui souhaitent s'investir à mes côtés.

TENEZ-VOUS INFORMÉ AVEC LE SNAPATSI

The screenshot shows the SNAPATSI website with the following elements:

- Logo: **LIANCE SNAPATSI** (Syndicat National Alliance des Personnels Administratifs, Techniques, Scientifiques et Intermédiaires) - CFE - COC
- Navigation: Accueil, Le SNAPATSI, Administratifs, Techniques, Scientifiques, Social
- Banner: **Police Gendarmerie** with a map of France and the text: *Avancement échelon spécial AAP1 2012 : Faites-vous connaître dans*
- Search bar: Recherche
- Registration form: **Lettre d'information** with a text input for email, radio buttons for **Inscription** and **Désinscription**, and a **Valider** button. An arrow points to this form with the text: *Inscrivez-vous à la newsletter du SNAPATSI*
- Menu: **CONTACTS**, BULLETINS, ADHESION, PARUTIONS J.O., FORUM. An arrow points to the **CONTACTS** link with the text: *Vous pouvez poser toutes vos questions*

LE SNAPATSI TOUJOURS DANS L'INNOVATION



Depuis le 22 février 2012 vous pouvez régler votre cotisation en ligne sur le site du SNAPATSI.

Ce paiement est totalement sécurisé.

Nous vous invitons à vous rendre sur la page Adhésion afin de prendre connaissance de la démarche et procéder au paiement de votre cotisation.