



## Edito

*Cette année, nos différences ...*

**2013**



*... feront notre force !*

La volonté du SNAPATSI de vouloir vous informer toujours plus, l'amène à éditer en cette fin d'année un bulletin d'information qui comme d'habitude répondra je l'espère, à vos attentes.

Vous y trouverez des sujets majeurs susceptibles de vous concerner.

Ces dernières semaines, l'administration a multiplié des réunions avec les organisations syndicales sur des sujets très divers : la mise en place du CIGEM pour les attachés, les assises de la formation et ses rencontres territoriales, la réforme de l'organisation territoriale de la DCSP, les SDIG ...

Dans le même temps se sont également déroulées les CAP Nationales de

mutations qui suscitent toujours autant de réactions des organisations syndicales.

Le SNAPATSI présent aux nombreuses réunions au sein du Ministère de l'Intérieur, est parallèlement présent à toutes les réunions de travail organisées par le Ministère de la Fonction Publique sur le volet indiciaire et indemnitaire. Ces réunions à la Fonction Publique ne sont que des bilans et ne débouchent à l'heure actuelle sur RIEN de concret. La majorité des fédérations de fonctionnaires, dont la nôtre, commence à s'impatienter et demande l'application urgente d'une mesure phare ayant un impact concret auprès des agents, pour exemple l'abrogation du jour de carence.

Après la période de bilans, la clôture de la concertation et les perspectives pour une négociation se dérouleront le 7 février 2013. Mais que penser et surtout qu'espérer quand on entend certains politiques qui annoncent d'ores et déjà de « mauvaises nouvelles » ? Dans une interview du 29 octobre 2012, le Ministre du Budget, M. Cahuzac déclarait la suppression de 2317 emplois dans la Fonction Publique d'Etat pour 2013 et aucune revalorisation du point d'indice.

En qualité de syndicat reconnu à tous niveaux responsable et constructif, le SNAPATSI relaye vos attentes et préoccupations, au niveau de la Fonction Publique comme au sein du Ministère de l'Intérieur, avec force et détermination.

Pendant ce temps là ... le SNIPAT préoccupé par ses problèmes internes, n'est plus que la voix du silence auprès de l'administration.

Soyez en convaincus, en 2013, au SNAPATSI nos différences feront notre force.

**Toute l'équipe du SNAPATSI se joint à moi  
pour vous souhaiter de bonnes fêtes de fin d'année.**

### 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

# LES PRINCIPAUX ENJEUX BUDGÉTAIRES DES FORCES DE POLICE ET DE GENDARMERIE EN 2013

Dans notre dernier bulletin d'information, nous détaillions le projet de budget 2013, tel qu'il a été présenté aux organisations syndicales le 4 octobre 2012 par le Ministre de l'Intérieur. Cette présentation faisait suite à son discours du 19 septembre présentant les grandes orientations de la politique de sécurité.

Depuis nous nous sommes procurés le rapport sécurité fait au nom de la Commission des Finances ainsi que l'avis sur la sécurité fait au nom de la commission des Lois Constitutionnelles. Nous y avons extrait les grandes lignes et en particulier celles qui concernent les Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques.

## LES EFFECTIFS

Les départs en retraite seront remplacés, en outre 480 postes supplémentaires seront créés : 288 pour la Police Nationale et 192 pour la Gendarmerie Nationale.

### *En Police Nationale*

La répartition des créations et suppressions est la suivante :

☞ Personnels administratifs	+ 224
☞ Personnels Techniques	+ 40
☞ Ouvriers d'Etat	- 45
☞ Personnels scientifiques	+ 67
☞ Hauts fonctionnaires, corps de conception et de direction et corps de commandement	- 286
☞ Corps d'encadrement et d'application	+ 72
☞ Adjoints de Sécurité	+ 216

Le nombre de départs en retraite, toutes catégories confondues, est évalué à 2664.

### *En Gendarmerie Nationale*

Il est prévu le recrutement de 11896 personnels dont 212 civils. Aussi le recentrage des gendarmes sur leur cœur de métier entrainera la transformation de 71 postes de gendarmes adjoints volontaires en 71 postes de personnels civils.

## LA MASSE SALARIALE

### *En Police Nationale*

Les crédits de la masse salariale progresseront de 1,73 % (hors cotisations pension retraite).

En 2013, sur les 29,3 millions d'euros consacrés aux revalorisations indiciaires et indemnitaires des corps de la Police Nationale :

- ☞ 1,6 million d'euros pour la revalorisation du régime indemnitaire des personnels PTS
- ☞ 0,6 million d'euros pour la revalorisation de la grille indiciaire des personnels PTS
- ☞ 4,8 millions d'euros pour la revalorisation des régimes indemnitaires et indiciaires des personnels administratifs, techniques et spécialisés médecins et psychologues de la Police Nationale

- ☞ 1,8 million d'euros pour des mesures indiciaires pour ces mêmes personnels (principalement accompagnement de la création d'un nouveau corps interministériel de fonctionnaires)

Entendu le 24 octobre 2012 par la Commission des Lois, le Ministre de l'Intérieur a indiqué que « la politique de substitution entre agents actifs et agents administratifs devait être relancée car elle constitue une condition d'efficacité des services ». Il a également souhaité « une meilleure reconnaissance et un meilleur déroulement de carrière » pour les personnels administratifs, techniques et scientifiques.

### *En Gendarmerie Nationale*

Les crédits de la masse salariale progresseront de 0,4 % (hors cotisations pension retraite).

En 2013, sur les 31,5 millions d'euros consacrés aux mesures catégorielles :

- ☞ 0,4 million d'euros seront alloués pour l'application des mesures ministérielles au personnel civil de la GN

## LES PRIORITÉS

### *La formation*

Des assises de la formation de la Police Nationale se tiendront et déboucheront sur un nouveau schéma directeur de la formation.

A partir de 2013, les missions de l'ENSP Saint Cyr au Mont d'Or et de l'ENSOP Cannes Ecluse seront regroupées.

### *Les Zones de Sécurité Prioritaires*

Les ZSP sont à la fois des zones de concentration des moyens et des terrains d'expérimentation pour la mise en œuvre des principes fondateurs d'une nouvelle politique de sécurité publique. La responsabilisation des acteurs de terrain de la sécurité, l'ancrage local de l'action qui doit s'adapter aux spécificités du terrain, la nécessité de l'optimisation et de la coordination des ressources et la mise en œuvre de partenariats solides et efficaces.

### *Amélioration de l'organisation*

Au-delà de la réforme de la formation, le Ministre considère qu'il convient d'améliorer la rationalisation de l'organisation de la sécurité publique. Il a annoncé que de nouvelles évolutions de compétence territoriale interviendraient.

### *Le développement de la PTS*

Le Ministre a expliqué que s'il mesurait pleinement les vertus de la conversion vers la PTS de masse, il considérerait pour autant que les avancées de la mutualisation entre la police et la gendarmerie restaient encore trop timides.

# MISE EN PLACE D'UN MÉDIATEUR INTERNE DANS LA POLICE NATIONALE

Lors du Comité Technique Police qui s'est déroulé le 16 octobre 2012, l'administration a présenté un projet d'arrêté portant création d'un médiateur dans la Police Nationale. Comme le texte ne détaillait aucunement les modalités d'application, laissant toute latitude à l'administration, le SNAPATSI et ses partenaires ont voté contre.

L'arrêté mis en vigueur, l'administration a organisé une réunion de travail le 17 décembre 2012, pour présenter la circulaire d'application. Celle-ci devrait être signée fin 2012 et mise en œuvre dès 2013.

## De quoi s'agit-il ?

Devant le nombre important de dossiers contentieux qui coûtent chers et qui sont tranchés à plus de 80 % en faveur de l'administration, l'administration a décidé de créer un poste de médiateur interne dans le but de :

- ☞ prévenir et régler les litiges,
- ☞ corriger d'éventuelles erreurs,
- ☞ harmoniser des pratiques,
- ☞ éviter d'en arriver jusqu'au contentieux.

L'agent qui a fait un recours gracieux ou hiérarchique et contentieux peut s'il le souhaite et le demande, avoir recours au médiateur. Cette demande est facultative et ne suspend pas les délais pour engager une action contentieuse.

Le médiateur aura pour mission de réexaminer une décision de l'administration portant sur la **carrière individuelle des agents** : décisions relatives à la position statutaire, l'avancement, la mutation, la notation, la rémunération, la discipline ...

Il sera accompagné dans son action d'un magistrat du tribunal administratif.

Des postes de médiateurs délégués seront créés dans chaque SGAP pour étudier la recevabilité de la demande de l'agent, dans un souci de proximité et d'efficacité. Si l'avis est recevable, il sera transféré au médiateur central qui le traitera.

## Comment le saisir ?

L'agent doit saisir le médiateur par écrit en mentionnant notamment la décision contestée, la date et la nature de la demande adressée à l'administration accompagnée d'une copie de la décision contestée ou de la demande datée lorsqu'on est en présence d'une décision implicite de rejet. L'agent recevra un accusé de réception de la saisine où certaines mentions seront faites telle la possibilité de se faire accompagner d'une personne de son choix, même d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le médiateur recevra l'ensemble des demandes des agents et étudiera leur recevabilité. Il en informera sans délai le service à l'origine de la décision litigieuse. Il pourra s'il le juge nécessaire, interroger et demander des compléments d'information aux services gestionnaires, qui devront répondre dans un délai raisonnable (pas plus de 4 semaines). Il pourra également s'entretenir avec l'agent, voire l'inviter à le rencontrer sur son temps de service, les frais de déplacement seront pris en charge par l'administration.

## Quelle est l'issue de la médiation ?

L'avis du médiateur sera communiqué au DRCPN qui informera sans délai le chef de service concerné ainsi que l'agent. Le service gestionnaire informera ensuite l'agent de la mise en œuvre de la décision prise après avis.  
cet



## Le SNAPATSI veillera à ce que :

- ☞ Le médiateur soit un tiers impartial et indépendant bien qu'il soit rattaché à la DRCPN.
- ☞ La décision administrative de la DRCPN soit suivie par la DRH du SG s'il s'agit d'un agent administratif en mode fusionné.
- ☞ L'administration n'ait pas la possibilité de saisir le médiateur dans le cas d'un litige qui l'oppose à l'agent, pour un dossier individuel. Elle ne pourra le faire que dans le cadre de sujets d'intérêts généraux, collectifs et dans ce cas, les organisations syndicales seront informées des recommandations du médiateur ;
- ☞ La décision de l'administration suite à l'avis du médiateur en cas de refus soit bien motivée ;
- ☞ Une charte de gestion soit rédigée pour tenir compte des adaptations et des recommandations que le SNAPATSI ne manquera pas de faire pendant la phase expérimentale des 6 premiers mois de 2013 ;

# HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

### HARCÈLEMENT MORAL AU TRAVAIL

#### Principe

Le harcèlement moral est une forme de violence insidieuse au sein du travail.

La loi organise la protection des agents publics et des stagiaires contre lui.

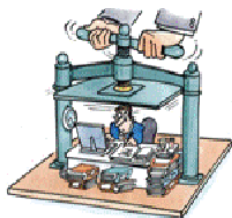
#### Éléments constitutifs de l'infraction

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de l'agent public, qui :

- ☞ porte atteinte à ses droits et à sa dignité,
- ☞ ou altère sa santé physique ou mentale,
- ☞ ou compromet son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre celui ou celle qui commet et celui ou celle qui subit.

#### Prévention du harcèlement moral



L'Etat employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement moral. Il collabore à cet effet avec les représentants du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le texte du code pénal réprimant le harcèlement moral doit être affiché sur les lieux de travail.

Les personnes dénonçant un harcèlement moral ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

#### Sanctions encourues par les auteurs

##### *Sanction disciplinaire*

Tout agent public ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires.

##### *Sanction civile*

L'auteur de harcèlement moral peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

##### *Sanction pénale*

Le harcèlement moral est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.



#### Recours des victimes

##### *Procédure de médiation*

La victime ou la personne accusée de harcèlement moral peuvent engager une procédure de médiation. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur tente de les concilier et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

##### *Recours devant le juge administratif*



La victime, agent public, peut poursuivre en saisissant le tribunal administratif.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il appartient ensuite à la personne accusée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral.

##### *Engagement d'un procès pénal*

La victime peut porter plainte, dans un délai de 3 ans à compter des faits, puis se constituer partie civile.

Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

**Attention :** quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement moral avec une discrimination ou un harcèlement sexuel, il faut le mentionner explicitement.

## HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL :

### Principe

Le harcèlement sexuel au travail est un délit depuis le 8 août 2012.  
La loi protège les agents publics et les stagiaires contre lui.

### Éléments constitutifs de l'infraction

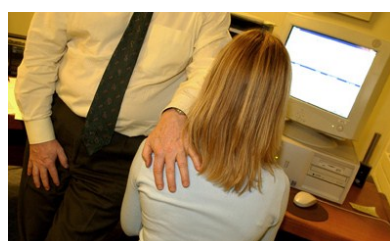
Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- ☞ portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ☞ ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre.

Dans les 2 cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction.

Devant des comportements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel, il importe de vérifier s'ils ne sont pas constitutifs d'une pure agression sexuelle .



### Prévention du harcèlement sexuel

L'Etat employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel.

Le texte du code pénal réprimant le harcèlement sexuel doit être affiché sur les lieux de travail.

Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

### Sanctions encourues par les auteurs

#### *Sanction disciplinaire*

Tout agent public ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires.

#### *Sanction civile*

L'auteur de harcèlement sexuel peut devoir verser à sa victime des dommages-intérêts.

#### *Sanction pénale*

Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 € d'amende.

En cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), les peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

### Recours des victimes

#### *Engagement d'un procès devant le juge administratif*

La victime du secteur public, peut saisir le tribunal administratif afin de faire cesser les agissements et obtenir réparation du préjudice subi.

La victime doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Il appartient ensuite à la personne accusée de démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel

#### *Engagement d'un procès devant le juge pénal*

La victime peut porter plainte, dans un délai de 3 ans, puis se constituer partie civile.

Si la plainte est classée sans suite, la victime peut déposer une plainte avec constitution de partie civile.

**Attention :** quel que soit le recours, en cas d'imbrication du harcèlement sexuel avec une discrimination ou un harcèlement moral, il faut le mentionner explicitement.

<http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>



## MUTATIONS NATIONALES OU EN SOMMES-NOUS ?

Théoriquement, des outils ont été mis en place pour favoriser la mobilité au sein du Ministère de l'Intérieur : la fusion des corps administratifs permet à chacun de pouvoir postuler dans les périmètres Police Nationale – Gendarmerie Nationale – Préfectures – Juridictions Administratives selon la loi mobilité.

### Pourtant la machine est enrayée tant en province qu'en Ile de France, pourquoi ?

Le SGAP de Paris ultra déficitaire en personnels administratifs « contingente » les départs des collègues qui y sont affectés. Ce « contingentement » entrave gravement la mobilité des collègues, et ce en totale contradiction avec la loi sur la mobilité. Le SNAPATSI a dénoncé lors de la CAP Nationale du 13 décembre 2012 cet état de fait. Le SNAPATSI a demandé que les 224 postes d'administratifs dans le périmètre de la Police Nationale créés en 2013 aient une répartition géographique cohérente avec les besoins en recrutement. En plus le SNAPATSI a demandé qu'un recrutement exceptionnel d'adjoint administratif soit organisé en 2013 pour le SGAP de PARIS.



#### DECLARATION PREALABLE A LA CAPN DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS DU 13 DECEMBRE 2012

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs,

La CAP nationale qui se réunit ce jour va se prononcer pour le 6<sup>ème</sup> mouvement national des adjoints administratifs depuis la mise en place de la filière administrative unifiée.

Le SNAPATSI déplore le manque de concertation entre la DGPN et la DRH en matière de calendrier des CAP qui entraîne l'absence des représentants des directions centrales d'emploi.

Pour les représentants siégeant dans cette instance, il s'agit d'une lourde responsabilité que d'émettre un avis sur les vœux de mutation de nos collègues. En effet, des situations personnelles familiales, sociales ne peuvent être prises en compte lors de ce mouvement et ce du fait du « contingentement » du nombre de départ en outre de la Préfecture de Police de Paris.

Ces contingentements ont pour conséquence de bloquer des mouvements de mutation en chaîne. Tant sur des mobilités Ile-de-France vers la Province que de Province à Province. A partir du moment où dans un mouvement en chaîne une candidature est issue du SGAP Paris, l'ensemble de ces mouvements est remis en cause jusqu'à être annulés.

La paupérisation des personnels administratifs entraîne de facto l'éloignement de leur domicile de leur lieu de travail dû à la cherté de la vie en Ile de France ou dans les grandes métropoles.

Ainsi, un grand nombre d'agents demandent légitimement une mutation pour se rapprocher de leur domicile.

Force est de constater que leur demande de mobilité n'aboutit pas du fait de leur non remplacement. Non remplacement engendré par une impossibilité d'arrivée en mutation ou par une absence de recrutement.

Le SNAPATSI en qualité de syndicat responsable, dans ses précédentes déclarations préalables a dénoncé le dysfonctionnement du dispositif des mutations, sur certains points des avancées peuvent être constatées mais sur le sujet crucial des recrutements, rien n'est fait.

De ce fait, en juillet 2012, le SNAPATSI lors d'une de ses rencontres avec le M. le Ministre, a remis un document qui portait entre autre sur la situation dramatique des effectifs des personnels administratifs sur le périmètre police dans certains bassins d'emploi. Non résigné le SNAPATSI comme à son habitude, a émis la proposition qu'un recrutement spécifique Ile de France soit mis en œuvre sans délai ce qui permettrait de fluidifier les mouvements de mutation et surtout de prendre en compte et de répondre à des situations familiales et sociales.

Cette proposition a été réitérée à Monsieur le Ministre par courrier pour que les 224 postes administratifs créés en 2013 aient une répartition géographique cohérente avec les besoins en recrutement et en plus qu'un recrutement exceptionnel d'adjoint administratif en 2013 soit organisé pour le SGAP de PARIS.

Sans prétention, le SNAPATSI pense que les directions d'emploi de la Police Nationale ne peuvent que soutenir notre proposition en matière de recrutement pour 2013.

Les représentants du personnel,

**Retrouvez l'intégralité  
de la déclaration préalable  
sur notre site internet :**  
<http://www.snapatsi.fr>

## LE CIGEM: QUÉSACO ?

Le Corps Interministériel à Gestion Ministériel est un nouveau dispositif qui devrait entrer en vigueur au Ministère de l'Intérieur pour les Attachés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. La plupart des Ministères ont prévu d'y adhérer également dès 2013.

Le projet tel que présenté donnerait des perspectives intéressantes pour le corps des attachés. En première lecture, il favoriserait la mobilité, il mettrait fin à la grande complexité de la mise en œuvre des réductions d'ancienneté. Tout porte à penser qu'il offrirait de meilleures perspectives de carrière par la création d'un grade supplémentaire.

**Ce système a vocation à terme à être généralisé aux catégories B et C.**

Pour plus de détail voir l'article sur le site du SNAPATSI.

## **CHANGEMENT DES VÉHICULES VITRÉS, LE SNAPATSI L'EMPORTE !**

Le 12 avril 2012, le SNAPATSI intervenait auprès de la DCCRS au sujet des véhicules vitrés transportant les personnels techniques lors des déplacements des unités.

Ces derniers, des plus inconfortables engendraient durant les trajets DP de la fatigue supplémentaire et nuisaient lourdement à l'efficacité des personnels ayant la lourde tâche de nourrir l'unité dès leur arrivée sur le lieu de déplacement.

A la suite de cette première intervention, la DCCRS a pris la décision de stopper les commandes de ces véhicules et a proposé de nous revoir à l'automne pour étudier la faisabilité du choix d'un éventuel modèle de remplacement plus confortable.

Le 28 novembre 2012, après plusieurs rencontres constructives, le SNAPATSI a obtenu de la DCCRS le choix du véhicule qui répondait le mieux aux critères que nous avons évoqués.

Ce véhicule Renault Trafic série Exclusive 7 places dispose en effet de sièges plus confortables et d'un

espace optimisé.

- ☞ 2 places à l'avant
- ☞ 2 sièges distincts avec accoudoirs individuels au second rang
- ☞ Une banquette confort 3 places à l'arrière
- ☞ 1 coffre de volume majoré

Ce véhicule sera, dans un premier temps, livré sur 4 unités en mai 2013.

- ☞ CRS 2 Vauresson
- ☞ CRS 3 Quincy sous Sénart
- ☞ CRS 4 Lagny
- ☞ CRS 7 Deuil la barre



La suite des livraisons se fera au fur et à mesure des remplacements dans chaque direction zonale.

Pour plus de renseignements, contactez votre délégué technique SNAPATSI.

## **DES RÉVEILLONS À LA HAUTEUR DES MEILLEURES TABLES ET UN PROFESSIONNALISME SANS FAILLE !**



Dans moins de 10 jours, les personnels techniques des Compagnies Républicaines de Sécurité seront à pied d'œuvre pendant que certains d'entre vous seront en congés pour les fêtes de fin d'année !

Les ouvriers cuisiniers et adjoints techniques CRS mettront les petits plats dans les grands pour les unités déplacées dans le cadre de leur emploi, afin que less collègues actifs puissent aussi avoir droit à un Noël ou à un réveillon de la St Sylvestre festif !

Ils rentreront en scène, comme au théâtre, pour rendre l'emploi des CRS moins rude et donneront par leur talent professionnel le moral aux troupes.

Repas servis à l'assiette, mets élaborés et attentions particulières seront les ingrédients que proposeront les personnels techniques dans le seul but de régaler tout le monde et de faire, ne serait ce qu'un instant oublier ou mieux accepter que l'on est au travail ces soirs là.

Tous savent que, grâce aux personnels techniques, il n'y aura aucune CRS en déplacement ou sur site qui n'aura de repas amélioré lors des réveillons.

Durant l'année 2012, malgré une enveloppe insuffisante allouée pour leurs tenues professionnelles et des heures supplémentaires non payées en totalité, les personnels techniques ont toujours assuré !

Le SNAPATSI souhaite adresser un grand MERCI à tous les ouvriers cuisiniers et adjoints techniques qui travailleront ces soirs là aux côtés des CRS et rappelle à tous que durant cette période, comme durant les manifestations des G8, G20, les personnels techniques font l'unanimité !

BRAVO encore pour votre talent et bon courage à tous !

## 2ÈME MOUVEMENT GÉNÉRAL DE MUTATIONS, UNE INITIATIVE DU SNAPATSI QUI DOIT PERDURER

Pour la première fois, dans l'histoire des personnels techniques de la Police Nationale, l'année 2012 aura permis de voir se dérouler deux CAP de mutations autant dans le ressort des SGAP (CAPL) que sur le périmètre national (CAPN).

Cette disposition nouvelle d'un mouvement par semestre a permis à bon nombre de nos collègues de bénéficier d'un avis favorable de mouvement sur l'année alors que traditionnellement ils auraient dû attendre mai 2013 pour voir leur dossier étudié par l'administration.

*Le SNAPATSI, là encore, a demandé et a obtenu !*

Le SNAPATSI n'en restera pas là et à d'ores et déjà demandé à l'administration de pouvoir pérenniser le schéma annuel d'une CAPL et une CAPN par semestre.

Ainsi, plus de chance pour tous de satisfaire leurs vœux de mutation.

Nous vous tiendrons bien entendu informés de la suite de ce dossier.

### LE POINT SUR L'IMMOBILIER CRS

Comme très souvent maintenant, nous revenons vers vous afin de vous informer de l'évolution des sites CRS.

Voici donc à ce jour, les principaux éléments à retenir :

#### **PONDORLY :**

La DCCRS est en cours de sélection de l'architecte pour réaliser les travaux sur Pondorly 2.

Cette étape ayant pris du retard, les travaux de rénovation débuteront en mai 2014.

Durant ces travaux, l'emploi des personnels techniques permanents n'a fait à ce jour l'objet d'aucune décision.

Le SNAPATSI a déjà émis des propositions sur ce point à la DZ CRS Paris et la DCCRS.

#### **CHATEL-SAINT-GERMAIN :**

Une étude de faisabilité est en cours à la DCCRS concernant l'arrivée de la CRS 39 sur le site en complément des CRS 30 et 36.

L'arrivée de la CRS 39 pourrait, concernant les personnels techniques, pallier à l'augmentation substantielle des effectifs à nourrir du fait de la mise en service de l'internat d'excellence.

Quelle qu'en soit la décision, la DCCRS nous a confirmé que chaque unité gardera son identité.

#### **MESNIL AMELOT :**

Une fuite dans les bâtiments occupés par la justice a contraint à une fermeture de l'arrivée d'eau dans le bâtiment pouvant accueillir une demi compagnie.

De ce fait, pour le moment, le cantonnement de passage n'accueillera qu'une compagnie et demi jusqu'à la réparation du réseau d'eau potable.

#### **GOUSSAINVILLE :**

La DCCRS est toujours dans l'attente du chiffrage des travaux par le SGAP afin d'éradiquer tous risques sanitaires.

Pour le moment, aucun contrôle n'a révélé la présence de légionellose.

C'est donc par principe de précaution que le cantonnement reste actuellement fermé.

#### **CRS 6 :**

La cuisine de la CRS 06 est toujours fermée.

La prise en subsistance s'effectue toujours à ce jour au cantonnement de passage de l'Ariane.

Les travaux pour la réhabilitation de la cuisine de la CRS 06 nécessitant l'intervention sur le réseau public des égouts de la ville augmentent le coût des travaux de façon exponentielle.

Ceux ci ne pourront donc, au regard des contraintes budgétaires actuelles, être entrepris pour le moment par la DCCRS.

#### **CRS 5 :**

Une étude est actuellement en cours afin de remettre en état l'étage au dessus du réfectoire de la compagnie.

Ces travaux permettront la création de futures chambres pour accueillir une demi compagnie en cantonnement de passage.

#### **CRS 43 :**

Fin des travaux et reprise des locaux de restauration par les personnels techniques.

Quelques points restent encore à régler mais le plus gros est fait.

#### **CANTONNEMENT D'ASPRETTO à AJACCIO :**

Le projet de rénovation ainsi que la pose de la climatisation dans les bâtiments d'hébergements 7 et 8 suit le calendrier que nous vous avons communiqué. Aucun retard notable en vue d'une réouverture totale en mai 2013.

*A suivre...*



## *UN NOUVEAU DIRECTEUR À LA SDPTS*

Lundi 19 novembre 2012, une délégation du SNAPATSI composée de Nathalie MAKARSKI secrétaire générale, Marc ZIOLKOWSKI, secrétaire national en charge des personnels scientifiques, et Erdinc ALTINKAYNAK, secrétaire zonal sud-est, assistait à la cérémonie d'installation du nouveau sous-directeur de la PTS, Monsieur Eric ARELLA, Contrôleur Général.

Dans son discours, Monsieur LOTHION, Directeur Central de la Police Judiciaire, a tenu à rendre hommage aux personnels de la sous-direction, en particulier les personnels scientifiques pour leur implication de tous les instants.

Il a par ailleurs dressé la feuille de route du nouveau SDPTS, insistant sur l'intérêt d'un véritable dialogue avec l'INPS, et la DCSP, directions ô combien impliquées en PTS.

Le SNAPATSI sera reçu très prochainement en audience par Monsieur ARELLA, et ne manquera pas de lui exposer ses points de vue et ses revendications en matière de PTS.

## *RAPPROCHEMENTS POLICE - GENDARMERIE EN MATIERE DE PTS*

Pour la police technique et scientifique (PTS), Monsieur le Ministre a annoncé qu'une expérimentation sera conduite "dès le début 2013, dans un département où l'activité judiciaire est modérée, consistant à confier à une seule force, en l'occurrence la gendarmerie, l'ensemble des missions de proximité de PTS".

Si elle est positive, "l'expérimentation sera étendue à trois autres départements dans le courant de l'année", cette fois-ci assurée par la police.

Cette annonce suscite beaucoup d'interrogations de votre part, et à juste titre.

Quid des SLPT du ou des départements concernés ?

**Et surtout quid des personnels scientifiques ?**

Dès l'annonce de Monsieur le Ministre, le SNAPATSI est intervenu afin de souligner la problématique de faire coexister au sein d'un même service des personnels scientifiques avec des gendarmes, lesquels n'étant pas soumis aux mêmes statuts, ni aux mêmes formations.

Une tentative de mutualisation des personnels avaient été faite il y a 3 ans maintenant en ouvrant à la mutation un poste de technicien PTS à l'IRCGN.

L'administration a à cette occasion montré une fois de plus sa méconnaissance des personnels scientifiques et de leur statut, puisque nos statuts ne nous permettent pas d'évoluer au sein des structures autres que la Police Nationale !!

Donc avant de montrer des signes de rapprochements entre les entités PN et GN, et de se servir de la PTS pour le faire, sans doute faudrait-il se pencher sur les personnels et leurs statuts.

Je doute que la véritable raison pour laquelle la mesure ait été annoncée soit l'efficacité du travail. Il s'agit avant tout de réaliser des économies budgétaires.

**Il faudra pourtant avant toute mise en place de l'expérimentation penser aux modifications statutaires des personnels scientifiques.**

Le SNAPATSI est la seule organisation syndicale représentative des personnels scientifiques à s'être positionnée clairement pour des modifications statutaires en profondeur. Nous en avons fait notre revendication principale des 2 dernières campagnes d'élections professionnelles.

## RÉGIME INDEMNITAIRE

### LES CONSÉQUENCES DES LENTEURS DE L'ADMINISTRATION

Une des mesures importantes résultant des réflexions sur la filière scientifique a été le déblocage d'une enveloppe budgétaire triennale de 800 000 euros/an afin de revaloriser l'indemnitaire des scientifiques.

La première tranche correspondant à 2011 a bien été versée.

Le chef du bureau des rémunérations et des régimes indemnitaires de la DRCPN nous a confirmé ce que nous craignons :

**La poursuite de la revalorisation du régime indemnitaire des personnels scientifiques est désormais conditionnée par la mise en place d'une PFR, condition imposée par la Fonction Publique et la direction du Budget.**

Notre interlocuteur a précisé que les 800 000 euros prévus en 2012 ont été inclus dans les mesures catégorielles du triennal 2013- 2015, et que l'administration travaille actuellement à un projet de PFR qui devrait être prochainement présenté aux organisations syndicales.

**Le SNAPATSI s'interroge : Comment peut-on mettre en place un projet de PFR alors que la nomenclature des personnels scientifiques n'est même pas établie ??**

Pourtant, la nomenclature des ingénieurs est finalisée. L'administration semble frileuse de l'entériner, et a demandé un énième arbitrage du DGPN, devant la résistance corporatiste des syndicats d'officiers.

**Le SNAPATSI suit ce dossier avec beaucoup d'attention, et ne manquera pas de vous tenir au courant de l'avancée des réflexions.**

Marc ZIOLKOWSKI

## SGAP DE METZ

Elisabeth NOUJARRET  
Secrétaire Zonale  
06 14 37 91 82  
[elisabeth.noujarret@snapatsi.fr](mailto:elisabeth.noujarret@snapatsi.fr)



Les personnels administratifs formulant une demande de mutation régionale ou nationale, connaissent actuellement des difficultés. Pourtant selon les textes, les avis défavorables doivent être exceptionnels et justifiés. Finalement, seuls les avis favorables deviennent exceptionnels. Le manque d'effectifs motive ces avis. Or, en consultant la BIEP ou la BRIEP aucun poste n'est ouvert dans ces services soi-disant déficitaires. Nos collègues en attente de mutation, souvent pour rapprochement de domicile et/ou familial sont littéralement pris en otage. Le contingentement constaté au SGAP de Paris, est lourd de conséquences et se répercute en province en freinant considérablement la mobilité des collègues affectés en province. De plus, des postes sont ouverts au mouvement national sans jamais être proposés au niveau régional, ce pourquoi le SNAPATSI demande depuis des années la suppression des CAP Régionales de mutation pour une véritable équité entre les agents.

Il en est de même pour les personnels techniques même si les motifs ne sont pas les mêmes. La zone refuse de perdre un effectif CRS au profit d'une autre direction d'emploi (SP par exemple). Le manque criant d'effectifs dans les compagnies de la zone ne facilite aucunement la mobilité.

Nos collègues scientifiques n'ont, pour l'instant, pas ce genre de problème. L'effectif est moins important et la CAP locale n'est composée, côté représentants du personnel, que de représentants ALLIANCE SNAPATSI, ce qui facilite les négociations.

Le 26 novembre 2012, lors de la mise en place de Mr ILLY nouveau DDSP à STRASBOURG par Mr LALLE DCSP, les organisations syndicales ont été reçues par Mr BOUILLON, Préfet du Bas-Rhin, Préfet de la Région Alsace. J'ai terminé mon intervention en réitérant la demande de SNAPATSI d'obtention un statut dérogatoire pour nos collègues scientifiques. Monsieur le Préfet a abondé dans le sens de la proposition du SNAPATSI, en revanche nous avons eu la surprise d'entendre le représentant zonal du SNOP (officiers) déclarer que l'identité judiciaire était un métier de policiers et qu'elle devait revenir aux policiers. Nous ne pourrons pas laisser se propager de tels propos. A suivre....

Pour autant le travail quotidien des délégués du SNAPATSI a permis en 2012 d'obtenir une majorité de dossiers d'avancement pour ses adhérents.





Nouvelle adhésion  Renouvellement

**Merci de remplir toutes les rubriques avec précision**

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

## Renseignements administratifs

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

## Montant des cotisations \*

### Administratifs

### Techniques

### Scientifiques

<input type="checkbox"/>	CAIOM	77 €
<input type="checkbox"/>	Attaché principal	74 €
<input type="checkbox"/>	Attaché	72 €
<input type="checkbox"/>	SA classe exceptionnelle	64 €
<input type="checkbox"/>	SA classe supérieure	61 €
<input type="checkbox"/>	SA classe normale	57 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint principal 1 <sup>ère</sup> classe	54 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint principal 2 <sup>ème</sup> classe	53 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint 1 <sup>ère</sup> classe	51 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint 2 <sup>ème</sup> classe	48 €

<input type="checkbox"/>	Ouvrier cuisinier	55 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	54 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	53 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	51 €
<input type="checkbox"/>	Adjoint technique 2 <sup>ème</sup> classe	48 €

<input type="checkbox"/>	Ingénieur en chef	77 €
<input type="checkbox"/>	Ingénieur principal	74 €
<input type="checkbox"/>	Ingénieur	72 €
<input type="checkbox"/>	Technicien en chef	64 €
<input type="checkbox"/>	Technicien principal	61 €
<input type="checkbox"/>	Technicien	57 €
<input type="checkbox"/>	ASPTS principal	54 €
<input type="checkbox"/>	ASPTS	51 €

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

Retraité → 24 €

\* Cochez la case correspondant à votre grade

## Mode de paiement

### Carte Bancaire

Paiement en ligne possible sur le [www.snapatsi.fr](http://www.snapatsi.fr)

### Prélèvement automatique \*\*

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

Totalité de la cotisation, soit en 1 prélèvement  ou 4 prélèvements

### Chèque \*\*

Possible en plusieurs fois

	Montant	Date d'encaissement
Chèque 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chèque 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Chèque 3	<input type="text"/>	<input type="text"/>

### Espèces \*\*

Oui  
Non

\*\* Rayez la mention inutile

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

Date et signature