



Edito

90

BULLETIN

Les réunions à l'initiative de notre administration sont de plus en plus nombreuses. Elle nous assène à chaque réunion le contexte budgétaire et financier du pays. Pourtant ce même contexte pourrait laisser penser qu'elle recherche à faire des économies à bon escient sans trancher dans le vif à tout va, mais il n'en est rien !

Les réformes et réorganisations diverses continuent au sein de notre Ministère ... La quasi-totalité des directions sont ou seront touchées. Chacune recherche un gain d'ETPT (Emploi Temps Plein Travaillé), sans pour autant que l'administration n'ait plus de considération pour les agents en poste. La mise en place de la nouvelle version du LRPPN est encore un exemple flagrant pour créer une usine à gaz, demandant un très grand investissement des agents, sans contrepartie. La mutualisation départementale des OMP dont les personnels ne souhaitent pas intégrer le nouveau site car aucune compensation financière, indemnitaire ... n'est prévue. L'expérimentation dans La Creuse de la mutualisation des moyens PN et GN en matière de PTS qui sans retour d'expérience sera développée dans 20 départements d'ici 2014 ...

Sur le sujet des redéploiements Police Nationale - Gendarmerie Nationale, le Ministre annonce en septembre 2012 la possibilité de fermetures de commissariats et de brigades de gendarmerie. Il dévoile le 11 avril 2013 la liste définitive de la 1ère vague avec différentes nuances (accord, attente, différé, poursuite d'études ...). Enfin rien de précis ! Pour mémoire en février 2013, l'administration avait communiqué aux médias les commissariats susceptibles d'être concernés, et parallèlement elle avisait par un simple mail les organisations syndicales. Avant l'arbitrage du Ministre, la machine était déjà bien en marche car il a été annoncé aux organisations syndicales un calendrier de déplacements de la mission de l'administration sur chaque site. Le SNAPATSI s'est prononcé très clairement contre ces redéploiements, contre la méthode utilisée à l'inverse du bon sens, qui n'engendrera aucune mesure d'économies mais qui aura inévitablement des conséquences lourdes sur les vies professionnelle et personnelle de nos collègues.

Le 11 avril 2013, une concertation pluriannuelle de modernisation de la Police Nationale a été initiée par l'administration avec pour contrainte la Modernisation de l'Action Publique qui n'est rien d'autre que l'ex RGPP ! Cette concertation devrait être destinée à prévoir des mesures en faveur des corps de la Police Nationale. Mais une fois de plus, force est de constater qu'aucune mesure ne concerne directement les PATS (voir notre article page 3).

En matière de formation, maintenant que les grandes orientations ont été fixées par le Ministre à l'occasion de la journée des assises le 7 février 2013, il est prévu que les organisations syndicales soient associées au cycle de concertation pour affiner les 23 propositions qui constitueront le futur schéma directeur. La 1ère réunion du comité de suivi s'est tenue le 17 avril et a étudié 12 propositions, laissant pour la prochaine réunion l'étude des autres fiches ; dont celles qui intéressent directement les personnels

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

administratifs, techniques et scientifiques. Une fois de plus ils devront attendre car la prochaine réunion est programmée dans 5 mois !

Et que dire de la Fonction Publique, après la période des bilans, des re-bilans, c'est maintenant les négociations qui sont censées s'ouvrir. Seule la révision de la catégorie C est annoncée en occultant les grilles des catégories B et A. Ce sujet soumis à concertation ne satisfait pas les fédérations de fonctionnaires qui selon elles, manque d'ambition.

En faisant remonter quotidiennement vos préoccupations, vos attentes, vos difficultés, le SNAPATSI n'aura de cesse de continuer à vous soutenir dans toutes les réformes à venir et à tous les niveaux.



Le SNAPATSI sait pouvoir compter sur sa nouvelle Présidente Confédérale, Carole Couvert, pour le soutenir dans ses actions et ses revendications.

Nathalie MAKARSKI

LRPPN v3

Dans le cadre de "l'observatoire NSII" (nouveau système d'information dédié à l'investigation), le jeudi 18 Avril 2013, le SNAPATSI était convié à la DGPN, à une réunion d'information sur le déploiement de la version 3 du LRPPN.

Les représentants de l'administration nous ont fait part des nombreuses difficultés rencontrées dans ce projet, tant en matière de développement qu'au niveau matériel.

En effet, pour faire face aux bugs rencontrés par les utilisateurs des sites pilotes mais également afin d'ajouter des fonctions supplémentaires demandées par les uns et les autres pour, par exemple, affiner certaines statistiques, les développeurs ont dû ajouter de nombreux patchs rectificatifs. Par conséquent, cette application qui à l'origine devait être simple d'utilisation reste finalement assez complexe et peu pratique.

Concernant le matériel, les utilisateurs constataient des arrêts intempestifs de l'application. Pour cause, le LRPPN était hébergé sur des serveurs partagés avec les applications Préfecture (SIV, SNPC,...) et les nombreuses applications Police. Ceci avait pour effet, une trop grande sollicitation des serveurs. Pour remédier à ce problème et dans l'objectif du déploiement national de la version 3, un budget de 1,3 millions d'euros a été alloué pour l'achat de deux nouveaux serveurs.

La version 3 du LRPPN dite version connectée, sera progressivement déployée sur l'ensemble du territoire. Le tout se fera en trois phases.

Dans un premier temps, 30 départements ont été choisis, pour faire partie de la première phase de tests. La deuxième phase se fera en septembre 2013 puis la troisième début janvier 2014.

En avril 2014, le LRPPN 3 sera donc utilisable sur l'ensemble du territoire national.

Sachant que la mise en place d'une telle application allait voir la disparition du STIC, le SNAPATSI a demandé quel est l'impact sur les administratifs? Quelles seront leurs nouvelles tâches? Y-a t-il une émergence de nouveaux métiers? Et qu'en est-il de la formation promise?

Les représentants de l'administration nous ont assurés qu'à partir de septembre 2013, une mallette pédagogique sera dispensée et 100 personnes ressources seront formées.

L'administration souhaite que le module de gestion mis à disposition des administratifs pour gérer les procédures, soit le plus simple possible. En conséquence, si ce module n'est pas opérationnel, la phase 2 du projet sera retardée.

Au sujet des nouveaux métiers, ce sera principalement le contrôle qualité des procédures (vérification du bon enregistrement) et l'enrichissement.

Toutefois, le devenir du personnel administratif actuellement affecté au STIC-FCE est encore incertain et le SNAPATSI demande qu'un groupe de travail soit constitué, afin d'approfondir le sujet et pouvoir vous donner plus d'informations.

CONCERTATION PLURIANNUELLE DE LA MODERNISATION DE LA POLICE NATIONALE

Le 11 avril 2013 le Directeur Général de la Police Nationale a réuni les organisations syndicales représentatives afin de lancer un nouveau cycle de concertation.

Il a présenté dans un premier temps les chantiers en cours :

☞ **Articulation des corps des officiers et commissaires**

Le Ministre a arbitré et une négociation va s'ouvrir rapidement l'objectif étant que les officiers rejoignent plus facilement le corps des commissaires.

☞ **Assises de la formation**

Le Ministre a fixé les grandes orientations lors de la journée des assises de la formation, le 7 février 2013. En lançant le 1^{er} comité de suivi le 17 avril, l'administration veut poursuivre sa concertation avec les organisations syndicales.

☞ **Zones de sécurité prioritaires**

Une réunion relative aux dispositifs de fidélisation dans les ZSP est prévue le 25 avril.

☞ **Futures élections professionnelles**

Celles-ci auront lieu en décembre 2014. La DRCPN organisera avant fin mai 2013, une réunion relative à la cartographie des comités techniques au sein du Ministère de l'Intérieur.

☞ **Service équipements, logistique, achats**

Mise en place d'un préfigurateur pour la création d'un service commun PN-GN.

De plus, le DGPN annonce la généralisation à 20 départements d'ici 2014, de l'expérimentation de la mutualisation PTS PN/GN actuelle dans La Creuse.

☞ **Médiateur interne DRCPN**

Un bilan sera présenté aux organisations syndicales en juin ou septembre 2013.

☞ **Temps de travail**

Une nouvelle mission est mise en place à la DRCPN.

☞ **PRE**

La nouvelle circulaire sera signée prochainement, avec la notion de critères/objectifs pour la PRE collective.

☞ **Redéploiements PN-GN**

Le DGPN a annoncé l'arbitrage du Ministre de l'Intérieur sur le sujet.

Ainsi sont officialisées les fermetures de Guebwiller, Dinan, Castelnaudary, Romorantin et

Persan.

La fermeture de Thouars est « en attente de décisions ».

Concernant Saint-Gaudens et Capesterre Belle Eau, l'administration annonce une « poursuite d'études ».

Dans un second temps, le DGPN annonce les thèmes arrêtés par l'administration qui seront soumis à concertation :

☞ **Bilan corps et carrières**

Le protocole des corps et carrières actant un certain nombre de mesures en faveur des corps de la Police Nationale, couvrait la période allant de 2004 à 2012.

Le DGPN souhaite qu'un bilan soit effectué par la DRCPN pour le quantitatif, alors que l'IGA est actuellement en cours concernant le qualitatif.

☞ **Qualité de vie au travail**

La DRCPN recueillera les propositions des groupes de travail de la CNAS sur différents sujets tels le renforcement de l'environnement professionnel (logement, petite enfance, frais transport longues distances, guichet emploi pour époux/épouses) et les conditions de travail (restauration, mal être au travail, plan prévention suicide).

☞ **Equipement / logistique**

Une réflexion prospective sera menée concernant les équipements et matériels (moyens mobiles, protection/intervention, technologiques).

☞ **Prime de fidélisation**

Devant la multitude de dispositifs de fidélisation, l'administration souhaite les mettre à plat.

☞ **Management et valeurs de la Police Nationale**

Les sujets suivants seront abordés : temps de travail, articulation de la chaîne hiérarchique et mise en responsabilités des 3 corps actifs.

Le SNAPATSI a dénoncé qu'aucune concertation n'est proposée pour des dossiers majeurs concernant les personnels administratifs techniques et scientifiques tels :

☞ La substitution des personnels actifs par des personnels de soutien,

☞ La PTS et en particulier la situation très préoccupante et le ras le bol des personnels scientifiques (statutaire, juridique, indemnitaire ...),

☞ La réforme des SGAP, eu égard à l'évolution de leurs missions depuis 2002.

T
O
U
S
C
O
R
P
S

EN DIRECT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la continuité de nos bulletins précédents, le SNAPATSI vous informe des suites de la négociation en matière de parcours professionnels, de carrières et de rémunérations. Le SNAPATSI participe au titre de sa fédération aux réunions qui se tiennent sur ce thème.

Une réunion s'est déroulée à l'initiative du Ministère de la Fonction Publique, le 16 avril 2013.

L'administration y a présenté sa feuille de route pour les négociations à venir. Elle propose une négociation biennale qui serait ouverte immédiatement déclinée en 4 thèmes :

- l'amélioration des carrières des fonctionnaires de catégorie C (décontingement de l'échelon spécial et rénovation de la grille indiciaire des agents de catégorie C avec une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2014)
- la simplification des régimes indemnitaires : substitution à la prime de fonction et de résultats d'un nouveau dispositif indemnitaire (mise en œuvre avant la fin de l'année 2013)
- la modernisation de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement
- la rénovation de l'action sociale.

Des réunions sur ces 4 thèmes débiteront début mai à raison d'une réunion tous les 15 jours jusqu'à l'été 2013.

D'autre part le Ministère de la Fonction Publique propose de tenir une négociation pluriannuelle (ouverture à l'automne 2013) qui porterait sur la rénovation de l'architecture statutaire (tous corps, toutes catégories).

Présent à ces réunions, le SNAPATSI vous informera régulièrement.

Nathalie MAKARSKI

ELECTIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ENSP



Les sites de l'Ecole Nationale Supérieure de Police (ENSP ST CYR AU MONT D'OR) et de l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Police (ENSOP CANNES ECLUSE) ont fusionné au sein d'un Etablissement Public à caractère Administratif depuis le 1^{er} janvier 2013, sous l'appellation EPA ENSP.

Le 14 mai 2013 se tiendront, de 8H00 à 17H00, les élections au conseil d'administration de l'EPA.

Outre les collèges représentant l'administration et les stagiaires commissaires et officiers, un collège est dédié aux personnels en fonction sur les sites de St Cyr au Mont d'Or et de Cannes Ecluse avec deux sièges de titulaires et deux sièges de suppléants.

Le vote aura donc lieu à l'urne et à bulletin secret, les électeurs doivent voter pour une liste entière, sans panachage, sans radiation, ni adjonction de nom ou de modification de l'ordre de présentation des candidats. Il s'agit d'un scrutin de liste à la représentation proportionnelle.

Le SNAPATSI et ses partenaires syndicaux (Alliance PN et Synergie Officiers) ont déposé une liste commune pour le collège représentant les personnels en fonction sur les 2 sites :

- ♦ Manuel ALCAIDE - ALLIANCE PN
- ♦ Isabelle CAVANAT - SNAPATSI
- ♦ Cédric WITTERKOER - SYNERGIE OFFICIERS
- ♦ Christian MOSTEFA EZZEGAI - SNAPATSI

Les délégués de site du SNAPATSI sont à vos côtés au quotidien et à l'écoute. Le 14 mai, sera donc un jour important pour vous ! Vos revendications et vos doléances seront portées par nos collègues qui seront élus.

Le moment est venu de faire entendre votre voix
votez et faites voter pour notre liste commune !

Maryse DAVID
Zonale Région Versailles

Erdinc ALTINKAYNAK
Zonal Sud-Est

COMPRENDRE VOTRE RETRAITE

- ☞ A partir de vos **35 ans** vous recevrez tous les 5 ans un relevé de situation individuelle sur la durée d'assurance ou les points acquis dans chaque régime de retraite de base et complémentaire dont vous relevez ou avez relevé. Ce courrier permet de vérifier les informations vous concernant. Si vous constatez des manques ou des erreurs, contactez dès maintenant vos régimes de retraite pour corrections éventuelles dont les coordonnées figurent sur votre courrier en haut à gauche.
- ☞ A partir de vos **45 ans** vous pouvez demander à bénéficier gratuitement d'un entretien individuel d'information sur votre retraite. Il vous permet de faire un point sur vos droits à la retraite, tous régimes confondus. Pour se faire vous pouvez contacter la plateforme téléphonique du Service des Retraites de l'Etat au : 02 40 08 87 65. Vous avez plusieurs options en indiquant votre numéro de sécurité sociale :
 - obtenir en ligne un conseiller qui répondra à vos questions concernant votre relevé, avoir une estimation indicative globale de votre retraite, le nombre de trimestres à cotiser selon votre année de naissance, l'âge auquel vous pourrez partir à la retraite et l'âge auquel vous pourrez prétendre à une retraite à taux plein.....
 - demander un entretien avec un expert retraite. Vous recevrez alors un relevé de situation individuelle que vous renverrez dûment complété auprès de votre caisse. Une fois le document reçu, un entretien est fixé. Cet entretien peut être de visu, par téléphone ou par voie électronique. Il dure en principe une demi-heure. Vous pourrez poser des questions sur vos droits acquis et sur l'impact d'un éventuel changement dans votre carrière sur votre future pension : expatriation, chômage, temps partiel.... Il pourra aussi vous présenter les dispositifs permettant d'optimiser votre pension, comme le rachat de trimestres ou d'aménager votre fin de carrière, comme la retraite progressive et le cumul emploi-retraite.
- ☞ A partir de vos **55 ans**, vous recevrez, tous les 5 ans, par courrier, une estimation indicative du montant de vos pensions. Si vous êtes engagé dans une procédure de divorce ou de séparation de corps, l'estimation est effectuée quel que soit votre âge. Cette estimation récapitule le montant de chacune des pensions de retraite de base et complémentaire dont vous pourrez bénéficier. Elle ne comporte pas la ou les pensions dont vous avez déjà obtenu ou demandé la liquidation. L'estimation est accompagnée d'une information sur :
 - Le cumul emploi/retraite,
 - La retraite progressive,
 - La possibilité de cotiser sur une rémunération correspondant à un temps plein, même si vous êtes à temps partiel.

L'estimation du montant des pensions est effectuée sur la base de la législation en vigueur et des informations dont disposent les caisses de retraite sur votre carrière. Le montant est estimé :

- A l'âge auquel vous pourrez partir à la retraite,
- A l'âge auquel vous remplirez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein,
- A l'âge du taux plein automatique,
- A l'âge que vous avez atteint l'année où est établie l'estimation, s'il est plus élevé.

Si vous êtes susceptible de bénéficier d'une surcote dans un ou plusieurs régime de retraite, l'estimation indicative globale comporte l'indication du ou des régimes concernés, le taux de la surcote applicable et la date prévisible à laquelle il pourrait être appliqué.



QU'EST-CE QUE LE CHÈQUE-VACANCES ?

C'est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances versée sous forme de chèques-vacances. Ce moyen de paiement permet de financer un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Il repose sur une épargne salariale abondée d'une participation du ministère employeur.

Quels sont les avantages ?

Une aide concrète pour préparer en douceur son budget vacances, culture, loisirs.

Une épargne mensuelle sur une période de 4 à 12 mois.

Une bonification de l'état de 10% à 30% selon vos revenus.

Si vous êtes un agent handicapé en activité, vous bénéficiez d'une majoration de la bonification financée par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le chèque-vacances se présente sous forme de coupures de 10 à 20 € valables 2 ans après leur année d'émission.



C'est un moyen de paiement simple, accepté par près de 170000 professionnels du tourisme du voyage, des loisirs et de la culture, partout en France (DOM-COM inclus) et pour les séjours vers les pays membres de l'Union Européenne : que ce soit pour l'hébergement (hôtels, clubs, campings, gîtes...), la restauration, le transport et les voyages (SNCF, Air France, Fram, Lastminute...), la culture et la découverte (musées, théâtres, châteaux, monuments historiques, concerts...), les loisirs et la détente (parcs d'attraction et animaliers...).

Accès aux bonnes affaires sur le site internet de l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances, promotions de dernières minutes (avec le code Orion) : www.ancv.fr

Attribution des bourses sociales appelées « bourses vacances » afin d'aider des personnes en difficulté à partir pour la première fois.

NOUVEAUTÉ : Depuis le 1^{er} janvier 2013, les chèques-vacances ne peuvent plus être remis directement aux péages. Par contre il existe un support télépéage : le badge **Liber T Vacances**. Vous pouvez ouvrir gratuitement un compte sans frais de gestion ni de dépôt de garantie (6 € pour frais d'envoi du badge sont à prévoir) sur le site www.autoroutes.fr. Vous pouvez y déposer chaque année jusqu'à 150 € de chèque-vacances. Le montant non consommé en fin d'année n'est pas perdu mais reporté sur l'année suivante. Vous suivez sur internet vos consommations. A votre domicile vous recevrez un badge Liber T Vacances qui vous permettra d'emprunter les voies "t" réservées pour passer le péage. Le franchissement du péage s'effectue simplement et instantanément grâce au système de télétransmission. Dès la détection du badge, la barrière s'ouvre et laisse passer votre véhicule. Le montant du trajet est débité de votre compte qui a été alimenté via les chèques-vacances.

Qui peut bénéficier des chèques-vacances ?

Sous réserve de répondre aux conditions fixées par les textes en vigueur :

- ☞ les agents publics civils de l'Etat et les militaires en activité,
- ☞ les fonctionnaires civils et militaires retraités régis par le Code des pensions civiles et militaires de retraite de l'Etat, sous réserve qu'ils ne disposent d'aucun revenu d'activité,
- ☞ les ouvriers d'Etat retraités,
- ☞ les ayants-cause (veufs et veuves non remariés, orphelins), titulaires d'une pension de réversion, sont admis à bénéficier des chèques-vacances, à condition de ne bénéficier d'aucun revenu d'activité.

Quelles sont les conditions d'attribution ?

Pour savoir si vous pouvez accéder aux chèques-vacances, vous devez :

- ☞ vous munir de votre avis d'impôt sur les revenus de l'année N-2 (soit 2011),
- ☞ identifier votre Revenu Fiscal de Référence (relevez la somme indiquée en ligne 25),
- ☞ vérifier la bonification de l'Etat dont vous pouvez bénéficier (10 à 30%),
- ☞ choisir le montant de votre épargne mensuelle et la durée de votre épargne,
- ☞ vous pouvez faire directement votre simulation en ligne ou demander votre formulaire :
 - ♦ sur le site internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
 - ♦ par téléphone : 0811 65 65 25 (coût d'un appel local)



OÙ EN EST-ON 3 ANS APRÈS LA FUSION DES CORPS ADMINISTRATIFS ?

Le SNAPATSI est à l'origine des « 20 mesures pour la filière administrative », dans le seul but de l'amélioration des carrières et des conditions de travail pour les personnels administratifs.

Dès l'ouverture du 2^{ème} comité de suivi du 19 mars 2013, le SNAPATSI a regretté que celui-ci n'ait pas été réuni depuis 16 mois alors que selon la mesure n° 20, le rythme doit être de 2 fois par an. Ce manque de suivi des 20 mesures a engendré des dérives de l'administration qui par manque de repères ou de constats, modifie continuellement les règles de gestion notamment en matière de mobilité.

Vous trouverez ci-après un point d'étape de chaque mesure et les demandes du SNAPATSI.

Mesure n°1 : définir les principes de gestion communs et partagés.

Aujourd'hui en matière d'avancements, de promotions, de formation et d'indemnitaire, une égalité de traitement est garantie dans le respect de la culture propre à chaque périmètre.

L'administration a mis un focus particulier sur le périmètre de la Gendarmerie Nationale afin d'expliquer la mise en place des règles et principes de gestion.

Le SNAPATSI a dénoncé un manque de considération et d'intégration des personnels civils exerçant dans ce périmètre, notamment dans les services territoriaux où ils ne sont pas considérés comme des personnels de soutien mais comme des exécutants.

Une harmonisation des pratiques de gestion doit se poursuivre.

Mesure n°2 : garantir la mise en œuvre de ces principes par l'ensemble des autorités d'emploi

Coordination entre les différentes autorités et directions d'emploi.

Même si un vademecum à destination des présidents des CAP Régionales a été réalisé et diffusé en 2011, le SNAPATSI ne peut que dénoncer aujourd'hui les pratiques de gestion contraires qui entraînent une inégalité de traitement des agents des différents périmètres.

Dans ces conditions le SNAPATSI a demandé une révision du vademecum, une révision de la charte de gestion DRCPN/DRH, et l'état d'avancement de la charte de gestion spécifique aux personnels civils de la Gendarmerie.

Mesure n°3 : faciliter la mobilité

Le volume global de mutations est stable. Il pourrait être plus important pour améliorer la mobilité et les parcours professionnels si les règles de gestion n'étaient pas changées à chaque mouvement et surtout si le Ministère de l'Intérieur se donnait les moyens d'appliquer la Loi mobilité dans son intégralité.

	TOTAL	Dont détachements entrants
2010	2039	700
2011	2034	756
2012	2007	692

Mesure n° 4 : élaborer un état des lieux des personnels actifs de la Police Nationale et des militaires de la gendarmerie nationale sur des fonctions administratives

Lors de ses rencontres avec le Ministre, le SNAPATSI s'était fait fort de démontrer, chiffres à l'appui, les gains substantiels qu'engendre la substitution des personnels actifs par des personnels de soutien.

Pour le périmètre de la Police Nationale, l'administration a souligné la part conséquente de recrutements de PATS pour 2013, à savoir 1071 dont 786 personnels administratifs, +84% par rapport à 2012.

De plus le SNAPATSI souhaite que la mise en place du référentiel des emplois de la Police permettant de réaliser une cartographie de l'activité des personnels, soit un véritable outil pour programmer et mettre en place une véritable substitution.

Mesure n°5 : faire évoluer la gestion prévisionnelle des ressources humaines

Le SNAPATSI souligne que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences devrait être un outil incontournable pour mesurer les évolutions prévisibles des effectifs et éviter des déséquilibres structurels.

Le SNAPATSI au regard des nouvelles attributions des Comités Techniques a demandé que la gestion prévisionnelle des PATS soit présentée en CT Police.

OÙ EN EST-ON 3 ANS APRÈS LA FUSION DES CORPS ADMINISTRATIFS ? (SUITE...)

Mesure n°6 : maintenir une politique de promotions de corps et en adapter les modalités.

Des taux dérogatoires de promotions de corps existent jusqu'en 2014 (doublement par rapport au droit commun) en partie dû à l'accès des corps par la voie des examens professionnels, avec des affectations uniquement dans le périmètre Police, obtenu dans le cadre de la substitution des personnels actifs en police

L'organisation tardive des épreuves plus un manque de visibilité des postes à pourvoir par les candidats dès l'ouverture du concours et à la promulgation des résultats, des listes complémentaires insuffisantes, ont entraîné pour les SA la perte de 8 postes en 2011 et 3 postes en 2012. Le SNAPATSI ne cesse de rappeler à la DRH que les listes complémentaires doivent être plus conséquentes pour faire face aux renoncements.

Le SNAPATSI dénonce un calendrier contraint qui entraîne des affectations tardives (décembre) avec des délais de prise de poste inadmissibles.

Mesure n°7 : unifier les modalités de recrutement en catégorie C dès 2011

Il est à regretter que l'administration n'ait pas trouvé un équilibre entre les recrutements et les mutations, qui pour le périmètre de la Police Nationale, met un frein à la mobilité en raison de l'affectation tardive des lauréats.

Mesure n°8 : mettre les avancements de grade en cohérence avec la politique de promotions de corps

Depuis la fusion des corps, le SNAPATSI est extrêmement vigilant sur la répartition du nombre de promotions par corps, par grade, par périmètre et ce sur la base du nombre de promouvables de chacun de ces critères. Le but est qu'il n'y ait pas de rupture d'égalité.

Mesure n°9 : sécuriser les recrutements de veufs ou veuves de fonctionnaires décédés en service.

A la demande du SNAPATSI, les CAP Nationales compétentes seront informées de ces recrutements.

Mesure n°10 : adopter rapidement la nouvelle grille interministérielle de la catégorie B.

L'administration envisage une concertation avec les organisations syndicales concernant les modalités de l'examen professionnel de SA de classe exceptionnelle.

Mesure n°11 : finaliser la convergence des régimes indemnitaires en 2010.

Pour répondre à la demande du SNAPATSI, l'administration a uniformisé les circulaires en matière de régime indemnitaire.

Mesure n°12 : engager une négociation sur la politique indemnitaire en 2010.

A l'instar des enquêtes lancées auprès des préfetures, de l'administration centrale et de l'outre mer, pour établir leur cartographie de NBI, le SNAPATSI demande que le même exercice soit réalisé pour les périmètres PN et GN.

Mesure n°13 : élaborer un plan de management des compétences

Un projet de « memento du management » a été rédigé et est en cours de validation.

Mesure n°14 : garantir un égal accès à la formation dans le respect des cultures professionnelles.

Selon le plan national de formation, deux priorités ont été fixées, à savoir la consolidation des compétences fondamentales et la promotion professionnelle.

Mesure n°15 : mutualiser les bonnes pratiques de management au travers de la création d'un observatoire du management.

Depuis novembre 2011, l'observatoire ne s'est pas réuni, l'administration propose d'organiser en 2013 des réunions sur de nouveaux thèmes.

Mesure n°16 : généraliser les référentiels métiers.

Un référentiel métiers a été élaboré pour le Ministère de l'Intérieur en créant des emplois type prenant en compte certains métiers spécifiques à la PN et la GN. Le SNAPATSI dénonce que ce référentiel ne soit pas appliqué dans les services déconcentrés pour l'organisation des CAP Régionales de mobilité pour les adjoints administratifs.

OÙ EN EST-ON 3 ANS APRÈS LA FUSION DES CORPS ADMINISTRATIFS ? (SUITE...)

Mesure n°17 : harmoniser les procédures d'évaluation.

Le SNAPATSI a de nouveau dénoncé que des évaluateurs ne soient pas contraints à suivre la formation adéquate. L'administration propose une simplification de la procédure d'évaluation.

Mesure n°18 : mobiliser le réseau des conseillers mobilité carrière au service des agents de la filière

La mise en place des Conseillers Mobilité Carrière dans chaque préfecture de département, est une obligation dans la Loi Mobilité. Le SNAPATSI dénonce que ces CMC méconnaissent les périmètres PN et GN alors qu'ils auraient tout leur rôle à jouer notamment dans le cadre de restructurations ou fermetures.

Mesure n°19 : diversifier les perspectives des conseillers d'administration.

Dans le cadre de la volonté d'intégrer prochainement le CIGEM, l'administration organisera une réunion de présentation.

Mesure n°20 : mettre en place un comité de suivi

1^{ère} réunion le 15 novembre 2011

2^{ème} réunion le 19 mars 2013.

Alors que ce comité doit se réunir 2 fois par an ...



Nathalie MAKARSKI & Bénédicte VERDIN

RÉGIMES INDEMNITAIRES 2013 POUR LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Suite à la parution au Journal Officiel du 27 décembre 2012 d'un décret et de deux arrêtés relatifs à l'indemnitaire, une nouvelle répartition des primes est effective à compter du 1^{er} janvier 2013.



Pour rappel :

$TMO = I.A.T + I.F.S.P$ (d'adjoint administratif de 2^{ème} classe à secrétaire administratif de classe normale 7^{ème} échelon)

$TMO = I.F.T.S + I.F.S.P$ (de secrétaire administratif de classe normale 8^{ème} échelon à secrétaire administratif de classe exceptionnelle dernier échelon)

I.A.T : Indemnité d'Administration et de Technicité

I.F.T.S : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

I.F.S.P : Indemnité Forfaitaire pour Sujétions Particulières

La parution de ces textes n'aura aucune incidence sur le TMO, simplement il pourrait y avoir une baisse de l'I.A.T ou l'I.F.T.S compensée par une hausse de l'I.F.S.P ou vice versa.

Pour exemple :

Paye d'un adjoint administratif principal 2^{ème} classe en province

AVANT	APRES
I.A.T = 168,50 €	I.A.T = 208,58 €
I.F.S.P = 165,08 €	I.F.S.P = 125,00 €
Total = 333,58 €	Total = 333,58 €

RAPPEL SUR L'INSTRUCTION DE GESTION 2007

T
E
C
H
N
I
Q
U
E
S

L'emploi des personnels administratifs et techniques employés en CRS est réglementé par l'instruction de gestion du temps de travail de 2007.

Cette dernière, souvent mal interprétée a fait l'objet d'un rappel de la Direction Centrale aux différents chefs de services.

Afin de vous informer sur les éléments les plus controversés dans votre gestion sur le terrain, le SNAPATSI vous rappelle les points suivants:

La gestion des récupérations :

Tous les dépassements horaires ainsi que les rappels sont rémunérés en heures supplémentaires sauf dans le cas du rappel sur une permanence, prévu au minimum 7 jours à l'avance qui donne lieu à l'attribution de repos compensateurs.

Explications du SNAPATSI : Sauf sur les permanences pour lesquelles l'agent est avisé 7 jours avant, la compensation se fera en Heures Récupérables, sur tous les autres cas de rappel ou de dépassement horaire sur la journée de travail vous serez compensés systématiquement en Heures Supplémentaires.

Le fractionnement du service des AT au foyer :

Le fractionnement de la journée de travail des AT au foyer est identique à celui du mess et ne comporte qu'une seule interruption de service par vacation. Sauf emploi particulier, le tableau de service du foyer doit être constitué de deux équipes, l'une du matin et l'autre de l'après midi. Ce qui permet aux deux équipes d'être regroupées lors du repas méridien.

Explications du SNAPATSI : Une seule coupure entre le repas méridien et le repas vespéral sur la journée et dans les mêmes règles d'amplitude que celle du mess.

Pas de retour possible le soir pour les équipes du matin.

Le respect des quotas en déplacement :

Le nombre de personnels minimum travaillant en DP est de : 1 OC et 4 AT pour 100 couverts.

Il est donc rappelé aux chefs de service l'obligation de prévoir un effectif déplacé suffisant. Cette prescription doit conduire les responsables hiérarchiques à accorder aux personnels les repos qui leur sont dus.

Explications du SNAPATSI : Tout emploi en sous effectif doit faire l'objet d'une concertation entre les représentants du personnel et les responsables hiérarchiques car il déroge à l'instruction de gestion.

Tout repos non pris dans la semaine DP engendrera pour le fonctionnaire concerné, la compensation d'H.S. Il s'agit, en l'espèce, d'un rappel.

Temps de trajet :

Le temps de trajet et de transport des personnels administratifs et techniques et ouvriers cuisiniers ne doivent pas amputer le temps nécessaire à la confection et à la gestion des repas. Le gérant du mess, en liaison avec les ouvriers cuisiniers, doit être capable d'adapter un service limitant les heures supplémentaires tout en prenant en compte le temps de transport et le temps de travail nécessaire à l'accomplissement d'un service de qualité.

Explications du SNAPATSI : Le temps de trajet n'est pas obligatoirement inséré dans le temps de travail.

Il s'agit bien d'une concertation entre le gérant du mess et l'ouvrier cuisinier.

Dès lors que la confection des repas ou la gestion de ces repas peut être altérée par la compression du temps qui leur est initialement du, le temps de trajet pourra bien être comptabilisé en heures supplémentaires.

TENUES VESTIMENTAIRES DES PERSONNELS EN RESTAURATION

A plusieurs reprises, le SNAPATSI est intervenu concernant vos tenues vestimentaires auprès de vos services d'emploi.

Nous souhaitons vous rappeler les éléments suivants :

Le renouvellement des tenues professionnelles des adjoints techniques et des ouvriers cuisiniers est inscrit dans le budget des unités.

Explications du SNAPATSI : Chaque compagnie est tenue de vous doter des tenues en adéquation avec votre emploi.

Il en va de votre sécurité et de la responsabilité de votre chef de service en cas d'accident.

En cas d'absence ou d'insuffisance de tenue, je vous invite à saisir votre chef de service par écrit et à en informer sans délai, votre délégué local SNAPATSI.

RECRUTEMENTS ADJOINTS TECHNIQUES PN EN 2013

Pour l'année 2013, il est prévu 3 recrutements d'ATPN

- ☞ Un recrutement par concours d'ATP2 cuisiniers : 10 postes
- ☞ Un recrutement sans concours d'AT2 : 62 postes

Les recrutements devraient avoir lieu courant juin pour des affectations en novembre 2013.

- ☞ Un recrutement réservé pour 61 berkaniens dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire.

MOUVEMENT NATIONAL DE MUTATION ATPN

53 postes sont ouverts dans le cadre de la CAPN AT au mouvement général de mutations du 1er semestre 2013;

Au regard des vœux de mobilité des collègues ce nombre paraît insuffisant.

Mais sans le travail du SNAPATSI qui a permis la création du second mouvement annuel de mutations sur le périmètre local et national à l'automne les possibilités de mobilité seraient bien moindre !

En effet, cette année, comme en 2012, vous pourrez candidater au second mouvement de mutations dès cet été pour des CAP locales et nationales qui se dérouleront en octobre/novembre.

Pour le mouvement de mutation actuel, n'oubliez pas ces quelques dates :

- 6 mai 2013 date limite de dépôt des demandes
- 20 juin 2013 CAP nationale
- 1^{er} septembre 2013 date d'affectation sur les postes

Pour tout renseignement n'hésitez pas à contacter vos délégués SNAPATSI chargés des personnels techniques.

ENTRETIEN DE RECLASSEMENT DES PERSONNELS TECHNIQUES À GIF-SUR-YVETTE

Le SNAPATSI était présent les 22 et 23 avril à Gif sur Yvette pour les entretiens individuels de reclassement des personnels techniques comme il l'a été le 18 avril pour les personnels administratifs dans le cadre de la fermeture du CRF.

Comme à son habitude, notre organisation syndicale a pris le temps d'accompagner individuellement chaque collègue, en prenant soin de veiller à ce que ses vœux de reclassement soient entendus par l'administration.

Chaque entretien individuel a fait l'objet d'échanges riches et constructifs.

Le SNAPATSI a pu, dans ce contexte favorable d'écoute de l'administration, exposer les éléments particuliers de chaque situation, tant sur le plan professionnel que personnel et accompagner nos collègues vers le reclassement de leur choix.

Même si un ou deux dossiers, à la marge, sont encore en cours de traitement, nous pouvons nous féliciter d'avoir été présents et efficaces dans l'accompagnement syndical, ce qui est ceci étant dit, le cœur de notre activité.

Comme à chaque fermeture de site, le SNAPATSI a été saisi par une grande majorité de ces collègues.

En effet, lorsque la situation individuelle nécessite un accompagnement syndical déterminant, nos collègues se tournent majoritairement et presque sans exception vers le Syndicat qui leur semble le plus à même de les défendre et qui leur paraît le plus sérieux, Alliance SNAPATSI.

UN POINT SUR CHÂTEL SAINT GERMAIN



Le site mutualisé de Châtel Saint Germain accueille aujourd'hui la Direction Zonale des CRS EST, la CRS 30, la CRS 36, une brigade de l'autoroute, une UMZ, une DUMZ et un internat d'excellence.

A ceci s'ajoutent des stages ponctuels pour les pompiers, les stages Bac Pro métiers de la sécurité, des modules pour les brigadiers ainsi que les concours de gardiens de la paix.

Au mois de septembre, 100 nouveaux élèves sont attendus à l'internat excellence.

Soit au bas mot une moyenne de 450 repas le midi et 200 repas le soir.

La prise en substance, en déplacement ou à résidence des deux compagnies de CRS, est exclusivement à la charge des personnels techniques de la CRS 30 et 36 avec des effectifs cibles AT et OC non réévalués à la hausse, au regard du nombre croissant de repas journaliers.

Ce sous-effectif en personnels pose déjà des problèmes en terme de gestion dans le service et engendre une énorme fatigue physique pour les organismes de nos collègues beaucoup trop sollicités.

Ceci pourtant, pourrait néanmoins être compensé temporairement, grâce à l'instruction de gestion de 2007, qui prévoit un nombre minimum de personnels travaillant en déplacement.

En dépit des règles, l'Inspection Technique Zonale des CRS EST préconise aux compagnies déplacées de venir qu'avec 1 OC et 2 AT alors que l'instruction de gestion de 2007 prévoit pour le subsistance d'une demi compagnie UN OC et TROIS AT.

Pendant que l'administration économise une IJAT à 30€/jour, ce sont les personnels techniques qui s'usent à la tâche !

Le SNAPATSI demande que les effectifs cibles soient révisés pour permettre aux personnels techniques des CRS 30 et 36 de travailler dans de bonnes conditions et en phase avec les textes règlementaires.

Le SNAPATSI demande également que le prochain recrutement d'adjoints techniques priorise l'affectation d'adjoints techniques sur le site de Châtel Saint Germain.

Le SNAPATSI demande que les compagnies déplacées fournissent le nombre de personnels suffisants, soit UN OC et TROIS AT pour assurer la prise en subsistance de leurs effectifs et afin de ne pas engendrer un supplément de travail aux personnels des CRS 30 et 36.

Compte tenu de l'accroissement de l'activité sur le site, le SNAPATSI demande la création d'un poste d'Ouvrier Cuisinier Chef d'équipe. Cette création de poste entrainera un redéploiement des postes de chefs d'équipes qui, pour le SNAPATSI, devra se faire en fonction de leurs attributions et de leurs responsabilités.

HOMMAGE À UNE GRANDE FIGURE DE LA PTS ET DE L'ITT

Le SNAPATSI tenait à rendre hommage à Dalloul WEHBI, décédée dans le courant du mois de février des suites d'une longue maladie.

Ingénieure contractuelle, recrutée dès 1994, à la Sous-Direction de la PTS, elle a créé le LATS (Laboratoire d'Analyse et de traitement du Signal).

Si l'Informatique et les Traces Technologiques ont pris autant d'importance aujourd'hui, c'est incontestablement grâce à Dalloul.

Son très grand professionnalisme, sa rigueur et son opiniâtreté ont fait d'elle l'Expert reconnue au-delà même du territoire national.

Commise expert au cours d'instructions d'affaires criminelles, ou de procès, ses travaux, d'un grand professionnalisme ont prouvé que la voix pouvait aussi être une preuve.

Extrêmement sollicitée, elle savait malgré tout se rendre disponible pour faire profiter de son expérience du travail expertal les jeunes recrues.

Toi Dalloul, qui entendait les voix, tu entendas sans doute celle de tes collègues qui te remercient pour tous tes conseils.

PRIMES DE FONCTION ET COMPLÉMENT SPÉCIFIQUE

Le SNAPATSI vous rappelle ci-dessous les montants moyens de la prime de fonction. Nous vous rappelons que cette prime est modulable, de 20%, et le montant est fixé pour l'année civile.

Certains collègues nous ont informé qu'ils avaient découvert une baisse de leur prime sur leur bulletin de salaire, sans même en avoir été informé au préalable.

Le SNAPATSI était intervenu il y a 2 ans, pour que la modularité reste exceptionnelle pour des circonstances toutes aussi exceptionnelles. La DCPJ en avait convenu, en la personne du SDPTS.

Depuis, il semblerait que les engagements ne soient plus tenus.

Aussi, nous vous conseillons de vérifier sur vos fiches de paie.

GRADE	MONTANT MENSUEL DE LA PRIME DE FONCTION EN EUROS
ASPTS	328
ASPPTS	354,83
TECHNICIEN PTS	404,83
TECHNICIEN PPAL PTS	449,58
TECHNICIEN EN CHEF PTS	495,67
INGENIEUR PTS	528,67
INGENIEUR PPAL PTS	705,83
INGENIEUR EN CHEF PTS	828



ATTENTION : Le montant moyen du complément spécifique est de 259,16 euros, il peut lui aussi varier de 20%, sur le même principe que la prime de fonction.

Pour toute difficulté rencontrée, prenez contact avec votre délégué SNAPATSI ou par mail à l'adresse suivante : snapatsi.pts@gmail.com

L'AVENIR DES PERSONNELS SCIENTIFIQUES EST-IL GRAVÉ DANS LE MARBRE OU COULÉ DANS LE BÉTON ?

Lorsqu'en avril 2011, la DRCPN rendait son rapport de synthèse des groupes de travail sur la filière scientifique de la Police Nationale, les organisations syndicales, unanimes sur les constats posés, espéraient la mise en place soit d'actions correctives, soit de réflexions profondes, suivant les sujets abordés, comme préconisés dans ce rapport de synthèse.

2 années plus tard, les collègues jusqu'alors bien patients, ne comprennent plus le silence de plomb de leur Administration.

Nous ne comprenons pas l'incroyable immobilisme de l'administration sur les dossiers concernant les personnels scientifiques.

Et pourtant les sujets ne manquent pas !

- La nomenclature : ce dossier s'est enlisé au fil des ans, et rien n'est finalisé. Pire, nous faisons des pas en arrière... L'idée des ingénieurs en IJ ne semblent plus être d'actualité ! En tout cas, on ne peut pas dire que l'administration montre un engouement à boucler ce dossier ! Devant notre impatience à régler ce dossier, l'administration a organisé une réunion en janvier, avec un énième projet de nomenclature, dans lequel, il n'y avait même plus une once de projet de la DCSP sur les ingénieurs ! Juste un rapide tour de table avec les OS, et plus rien ! Pendant ce temps, les gendarmes progressent sur le terrain, et l'on confie toujours aux officiers de la Police Nationale, la tête des SRIJ, et même SLIJ !

Les décideurs de Beauvau nous prendraient - ils pour des imbéciles ?

- Le NES :
Que notre administration se montre méprisante à notre égard, mais quelle en fasse autant avec le Ministère de la Fonction Publique, c'est quand même énorme ! Le NES (Nouvel Espace Statutaire), qui traduit l'engagement de l'Etat de reconstruire et de revaloriser la grille indiciaire de la catégorie B est boudée par le Ministère de l'Intérieur pour les techniciens de PTS, seul corps du Ministère et bientôt seul corps de la catégorie B de la fonction publique d'état à ne pas être dans le NES !

Et surtout que la plaquette d'information du Ministère de la Fonction Publique prenait pour exemple les techniciens de PTS !

- Le problème juridique :
La parité syndicale a soulevé le problème de la sécurisation juridique des actes techniques des personnels scientifiques sur les scènes, pouvant sérieusement mettre en péril les résultats des différents travaux scientifiques contribuant

aisément aux résolutions des enquêtes. C'est un problème important qu'il faut régler au plus vite, ce devrait être même la priorité du Ministère, si l'on pense aux victimes. Et bien malgré les préconisations de l'Administration, aucune ébauche de concertation avec la Chancellerie n'a vu le jour depuis 2 ans ! Si les victimes savaient... Si l'opinion publique savait

Pour autant on continue d'en « mettre plein la vue à l'opinion publique » : comme nous l'avons dit lors de notre déclaration préalable au dernier CT Police, la police scientifique se donne en spectacle, expliquant au quidam moyen ce que l'on peut faire et comment nous le faisons !

Si l'opinion publique connaissait la réalité du quotidien, et nos difficultés !!!

Si le Ministre et les hauts fonctionnaires de Beauvau s'attachent à vanter les mérites de la Police scientifique, jamais aucun orateur n'a prononcé un jour les mots « personnels scientifiques » dans leurs beaux discours hyper démagogiques !

Des audiences avec le Ministre, mais aussi avec le DGPN, nous en sommes sortis sans réponses et perspectives concrètes pour les personnels scientifiques. Le SNAPATSI, lors de son audience à la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique a eu confirmation qu'aucune proposition du Ministère de l'intérieur n'a été déposée auprès de la Fonction Publique pour les personnels scientifiques, le dossier est vide !

Le SNAPATSI rappelle à l'administration ce que George Shaw disait « le silence est l'expression la plus parfaite du mépris. »

Belle démonstration en tout cas avec les personnels scientifiques...

Si l'administration ne manifeste pas d'intérêts à apporter des réponses aux problématiques statutaires et juridiques des personnels scientifiques de la Police Nationale, elle déploie une énergie farouche pour aboutir au projet de mutualisation Police - Gendarmerie sur 20 départements d'ici 2014. Que devons-nous en conclure ?

Est-elle en train de creuser de manière indécente la tombe des personnels scientifiques ?

Le SNAPATSI, loin d'être résigné a appelé à une intersyndicale avec le SNPPS et le SNIPAT dans le but d'élaborer une politique d'action commune pour la mise en œuvre des propositions de l'Administration inscrites dans son rapport de synthèse.

Pour l'avenir des personnels scientifiques, leurs représentants doivent unir leurs forces au-delà des divergences syndicales.



ZONE OCÉAN INDIEN



Le SNAPATSI vous informe que le bureau zonal Réunion étend ses compétences à Mayotte et devient SNAPATSI Océan Indien nouvelle adresse mail : snapatsioceanindien@snapatsi.fr

Rejoignez-nous !

Régine DUVAL
Secrétaire Zonale
06.92.80.12.82

POUR SUIVRE LA POLITIQUE DE SUBSTITUTION DES PERSONNELS ACTIFS AFFECTÉS SUR DES TÂCHES DE SOUTIEN PAR DES PATS

Le département de la Réunion met en place progressivement la substitution des personnels actifs sur des postes administratifs, techniques et scientifiques.

Pour les personnels administratifs, il a été ouvert en mars 2013 un poste de secrétaire administratif en tant qu'adjoint au chef du bureau des matériels et de la logistique, le chef étant encore pour l'heure un major.

Pour les personnels techniques, la création d'un poste de contrôleur des services techniques au SGAP en 2011 en remplacement d'un major parti à la retraite. L'ouverture en 2013 d'un poste de mécanicien pour créer une activité de niveau « 1 » en entretien/réparation automobile au garage du SGAP (installé géographiquement dans les locaux de l'hôtel de police Malartic tout comme l'armement, l'habillement et les moyens généraux SGAP).

A terme, le SNAPATSI souhaite l'ouverture d'autres postes de personnels techniques spécialisés et d'administratifs afin de poursuivre l'évolution du fonctionnement du garage du SGAP.

Il en est de même pour le SNAPATSI dans le domaine informatique par l'ouverture de postes de personnels techniciens SIC.

Pour les personnels scientifiques, en remplacement de personnels actifs partis en retraite ou retournés sur le terrain, le SNAPATSI Réunion est satisfait de la création en 2010 de 3 postes d'agents spécialisés PTS (2 à Saint-Denis et 1 à Saint-Pierre) et en 2011 de 2 postes de techniciens PTS à Saint-Denis et Saint-Pierre Et pour 2013, l'ouverture d'un deuxième poste ASPTS à Saint-Pierre est prévu.

Lors de l'audit DCSP du 1er février dernier, le SNAPATSI a, entre autres, évoqué la substitution des personnels actifs par des PATS. Il a eu une écoute toute particulière de la part des représentants de la DCSP afin que la substitution lors d'un départ d'un actif en retraite, en mutation, ou simplement d'un retour sur la voie publique, soit réalisée.

Le SNAPATSI Océan Indien restera vigilant pour que cette volonté de substitution se poursuive afin que chaque corps retrouve sa place au sein du périmètre Police.



SGAP SUD EST

Erdinc ALTINKAYNAK
Secrétaire Zonal
07.77.60.80.19
zone.sudest@snapatsi.fr

Dans notre bulletin numéro 88, nous vous alertions de la « prise en otage » par le DDSP 69 de ses personnels administratifs, en émettant à tour de bras des avis défavorables à la mobilité.

Après l'intervention du SNAPATSI auprès de la DCSP, nous avons pu libérer certains de ces avis défavorables. Mais nos collègues de la DDSP 69 sont-ils marqués au fer rouge ? En effet, lors de la CAP Régionale Rhône Alpes, ils n'étaient pas retenus sur leurs vœux de mutation, en invoquant l'inadéquation profil/poste. Ainsi les postes qu'ils convoitaient, seront offerts en CAP Nationale.

Le principe des CAP régionales n'est-il pas de permettre la mobilité intra-régionale ?

Il est grand temps que l'administration prenne conscience de ces difficultés et mette un terme à ces inégalités de traitement des agents.

SGAP DE METZ

Elisabeth NOUJARRET

Secrétaire Zonale

06.14.37.91.28

elisabeth.noujarret@snapatsi.fr



DES NOUVELLES FORMES DE MANAGEMENT

A l'heure où l'administration met en place des cellules de veille sur les risques psychosociaux, certains directeurs font en sorte de nous fournir des cas concrets.

Dans un département, où il existe 3 OMP, la hiérarchie décide de mettre en place un OMP départemental dans le cadre de la réorganisation territoriale des services, impulsée par la DCSP. Ainsi cette réorganisation entraîne la réorganisation des missions des personnels administratifs de ces 3 OMP. Ainsi l'OMP départemental n'aura pas assez d'agents pour fonctionner, et les autres collègues ne pouvant se permettre la mobilité seront affectés ... à l'accueil ! Dans ce département les ADS, affectés dans les accueils, ont l'obligation de porter leur gilet pare-balles et leur arme de service ! Et les Administratifs ? Aucun souci ? Selon les dires de Monsieur le Directeur, la gente féminine atténuerait l'agressivité d'autant plus qu'elle ne porte pas la tenue.

Pour couronner le tout, dans sa révolution du management, le DDSP a décidé de revoir l'attribution des jours de garde d'enfants malades. Après la considération pour la gente féminine, quelle considération pour la famille !

Monsieur le Directeur soyez rassuré, avec vous, le psychologue de l'administration, l'assistante sociale et les représentants syndicaux vont avoir de quoi s'occuper, la cellule de veille sur les risques psychosociaux de votre département aura en charge de bons dossiers ...



SGAP VERSAILLES

Maryse DAVID

Secrétaire Zonale

06.52.41.58.41

maryse.david@snapatsi.fr

L'OUVERTURE À L'AUTRE, CETTE CURIOSITÉ AGISSANTE, CE DÉSIR, CETTE MOTIVATION

(Alain Etchegoyen)

1971... 2013... c'était hier... c'est aujourd'hui. Je ne dresserais pas un bilan où vies personnelle et professionnelle sont mêlées... Tout juste dire ma joie d'avoir passé ces 13 dernières années au service du SNAPATSI, à Votre service !

J'y ai trouvé un épanouissement personnel extraordinaire au travers de rencontres aussi diverses que variées.

J'y ai appris à connaître les gens, à les apprécier, à essayer de les comprendre, en un mot à les aimer... j'ai eu aussi des colères, des larmes, de grands tourments par mon exigence syndicale... Mais, toujours un énorme attrait à vous côtoyer... une vraie passion !

VOUS : les adhérents bien sûr, essaimés à travers la métropole ou les dom tom ou fidèles à l'Ile de France, je ne vous oublierai pas, soyez en sûr ! Restez fidèles au SNAPATSI, on y trouve de vraies valeurs humaines !

VOUS : l'équipe nationale du SNAPATSI, mes collègues zonaux, ... mes collègues Alliance PN, je ne peux pas vous oublier vous m'avez tellement aidée dans mon travail de terrain ! ne changez rien, vous êtes parfaits !

VOUS : mon équipe de l'Ile de France.... Que dire ??? JE VOUS AIME !!!!

Outre cultiver l'art d'être grand mère, tel un bon chien de garde, je garderai un œil ouvert et une oreille dressée vers vous.... Je ne pourrais m'empêcher de réagir aux grandes problématiques qui agiteront nos catégories dans les années à venir.

J'ai tant appris auprès de vous, je voulais simplement vous dire MERCI !

Maryse DAVID

L
E
E
L
S
S
Z
O
N
E
S
S



SGAP DE LILLE

Catherine FATREZ
Secrétaire Zonale
06 10 22 02 05
snapatsilille@gmail.com

Notre collègue Michel Tonnelier est décédé brutalement dimanche 31 mars à Calais. Beaucoup d'entre vous ont témoigné auprès de sa famille ou de notre organisation syndicale, toute leur peine et je vous en remercie.

Je souhaite rendre hommage à ce représentant du personnel qui avait foi en ce qu'il faisait. Il ne comptait pas ses heures pour ses collègues, il défendait chaque dossier avec humanité et justesse. Entré dans la fonction publique à la préfecture de Lyon, puis affecté dans notre région, il a également exercé un mandat syndical en tant que Secrétaire Général Adjoint du syndicat HORIZON SGPATSI, il s'est consacré tout au long de sa carrière à aider les autres.

Pour des raisons personnelles, en mai 2011, il a souhaité retourner en service à Calais afin de pouvoir consacrer plus de temps à ses proches. Représentant du personnel à la CAP Régionale du Nord Pas de Calais, il était également élu Trésorier Zonal du SNAPATSI.

Estimé de tous, tant de ses collègues que de l'administration, reconnu pour ses compétences, lors de la CAPR du 2 avril dernier, l'ensemble des membres de cette instance ont respecté une minute de silence en son honneur.

Enfin une pensée pour sa compagne Martine, qui sait pouvoir compter sur nous pour la soutenir.

Au revoir Michel.

GRANDE ENQUÊTE NATIONALE RELATIVE À LA MOBILITÉ

REPONDEZ ENCORE NOMBREUX AVANT LE 10 MAI 2013

Comment ?

En répondant à l'enquête en 5 minutes, faites entendre votre voix et contribuez à améliorer votre avenir !

- En ligne : <http://www.snapatsi.fr>
- Via votre délégué SNAPATSI
- Fax : 01 44 53 01 14
- Mail : enquete.nationale@snapatsi.fr
- Par courrier : 52 rue de Dunkerque 75009 PARIS



**Dates
prochaines
CAPN**

TECHNIQUES

Mutations

Ouvriers Cuisiniers : Plus de CAPN mutation
Adjoints Techniques : 20 juin 2013

Avancements (dates non arrêtées)

Ouvriers Cuisiniers : novembre 2013
Adjoints Techniques : octobre 2013

ADMINISTRATIFS

Mutations

Adjoints Administratifs : 13 juin 2013
Secrétaires Administratifs : 6 juin 2013
Attachés : 30 mai 2013

Avancements

Adjoints Administratifs : 24 octobre 2013
Secrétaires Administratifs : 17 octobre 2013
Attachés : 10 octobre 2013

SCIENTIFIQUES

Mutations

ASPTS : 19 juin 2013
Techniciens PTS : 7 juin 2013
Ingénieurs PTS : 17 juin 2013

Avancements

Pas de dates fixées