



Le 22 avril 2014, le SNAPATSI a été reçu par le Ministre de l'Intérieur, M. Bernard CAZENEUVE et son conseiller Police, M. Jean-Paul PECQUET. Cette audience a permis d'évoquer les grands sujets relatifs aux personnels Administratifs, Techniques et Scientifiques de la police et gendarmerie nationales.

LA SITUATION DES EFFECTIFS

Le SNAPATSI souligne un recrutement insuffisant de personnels de soutien. Cet état de fait sclérose les PATS dans leurs postes, en particulier dans les grandes métropoles (Paris, Lyon, Marseille, Rennes ...) ou dans des villes moins attractives (Orléans, Rouen, Strasbourg, Mulhouse ...).

Par manque de recrutements, la hiérarchie affecte des personnels actifs sur des postes administratifs, techniques et scientifiques. Alors que l'administration nous assène à toutes les réunions du contexte budgétaire difficile, le SNAPATSI ne comprend pas qu'elle ne recentre pas les policiers sur leurs cœurs de métier, ceci engendrerait des économies substantielles.

Le SNAPATSI rappelle que la substitution, par manque de volonté politique forte pour sa mise en œuvre, a avorté à plusieurs reprises ces dernières années.

Cette revendication eu égard au contexte, est plus que légitime, d'autant qu'elle est soutenue par des syndicats de personnels actifs, dont notre partenaire Alliance Police Nationale, qui réitère régulièrement cette demande lors de comités techniques Police Nationale et Ministériel.

PARCOURS PROFESSIONNELS

A l'heure où ce thème est porté par le Ministère de la Fonction Publique, le SNAPATSI déplore que le Ministère de l'Intérieur ne soit pas un bon élève en la matière.

En effet, faute de remplacement, les chefs de service ne permettent pas facilement à leurs agents d'accéder à la mobilité, tant fonctionnelle que géographique.

Le SNAPATSI rappelle que le sondage qu'il a initié en avril 2013 mettait en évidence toutes les difficultés que connaissent nos collègues pour accéder à la mobilité. Ces mêmes constats sont d'ailleurs faits par la mission de la Fonction Publique (rapport Desforges).

Non seulement les agents sont bloqués dans leurs postes mais en plus ils subissent de plein fouet la baisse de leur pouvoir d'achat (nombre de postes à l'avancement en chute vertigineuse, gel du point d'indice ...).

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le SNAPATSI dénonce une dégradation des conditions de travail, tant sur le plan matériel qu'humain (charges de travail majorées, pressions hiérarchiques, horaires contraints, polyvalence à outrance ...) sans pour autant l'obtention d'une réelle reconnaissance. Actuellement le déploiement de LRPPN est un exemple flagrant.

L'administration installe des outils de veille (commissions diverses, instances ...) mais elle ne traite pas le fond du problème. Seule l'affectation de chaque catégorie (administrative, technique, scientifique, active) sur les missions qui lui sont dévolues, permettra à chacun de s'épanouir dans sa mission et permettra au Ministère de trouver des marges de manœuvre financières.

PERIMETRE GENDARMERIE

Après une brève présentation de l'historique des personnels civils en gendarmerie, plus précisément à compter de 2009, il a été présenté au Ministre la problématique de la politique

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

de gestion des transformations de postes de par l'atteinte de la prétendue cible 2017 au cours de l'année 2013, prévalant l'arrêt des recrutements et le repositionnement de personnels militaires sur des postes administratifs et techniques.

Le second point abordé a été le positionnement des personnels civils au sein de l'institution, attestant d'une politique de dévalorisation des corps civils. La catégorie C a été mise en avant par le fait d'une subordination pratiquement systématique des agents vis à vis de leurs collègues militaires du premier grade de MDL, situation intolérable et injuste.

Le dernier point évoqué était celui de la scission entre les personnels du "stock" et ceux du "flux" en terme d'action sociale. Le Ministre a relevé l'indélicatesse de ces termes dévalorisants de « stock » et « flux » dénommant les personnels civils mais aussi l'absence totale de communication à ce sujet et surtout l'impasse dans laquelle nous nous trouvons actuellement.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Les 20 mesures d'accompagnement à la fusion des corps administratifs (à l'initiative du SNAPATSI) prennent fin en 2014. Le SNAPATSI demande que la mesure d'organisation d'examens professionnels de passage de corps (de C en B et de B en A) soit reconduite. Alors que les personnels administratifs peuvent muter sur les différents périmètres (PN - GN - Préfectures - Juridictions Administratives), les effectifs à flux tendu dans chaque périmètre obligent à un contingentement. Ceci est contraire à la fusion des corps et surtout à la loi mobilité. Le SNAPATSI développera toutes ses revendications spécifiques à la filière administrative lors de sa nouvelle audience avec le Ministre le 7 mai prochain.

FILIERE TECHNIQUE

Pour les adjoints techniques de la police nationale, il nous a paru évident de démontrer l'iniquité de traitement dans un même ministère entre deux corps relevant du même statut de la Fonction Publique.

Mutations inter-périmètres entre la Police, la Gendarmerie ou les Préfectures, déroulement de carrière et accès à la catégorie B, postes fonctionnels d'APST et recrutements sur cinq spécialités sont autant d'éléments dont bénéficient les ATIOM et dont les ATPN ne peuvent avoir accès aujourd'hui. Le SNAPATSI a réaffirmé sa volonté de fusion des corps techniques afin que les ATPN ne restent pas sclérosés dans une unique spécialité restauration dans le périmètre Police et sans aucune perspective de carrière.

Nous avons décrit à Monsieur Le Ministre la situation alarmante du corps vieillissant des ouvriers cuisiniers de la Police Nationale et l'application du moratoire sur leur recrutement ayant un impact sur leur déroulement de carrière (absence d'essais professionnels groupes VI et VII,

plafonnement du taux de chefs d'équipes à 10% du volume du corps). Le SNAPATSI demande la levée de ce moratoire.

Nous avons aussi dénoncé nos inquiétudes concernant l'avenir de nos collègues ouvriers d'Etat dont la spécialisation "cuisine" ne permet que très difficilement un reclassement en cas d'inaptitude dans leur fonction.

Le SNAPATSI a présenté à Monsieur Le Ministre son projet ORSEC validé par notre congrès national en juin 2012.

Inscrire dans le marbre du dispositif ORSEC un maillon complémentaire celui de la restauration d'urgence au services des forces civiles et de la population.

Les personnels techniques CRS sont les seuls à ce jour dotés de camions cuisines à pouvoir produire une restauration collective d'urgence.

Nourrir efficacement dans des circonstances exceptionnelles et dans un environnement hostile en totale autonomie logistique des personnes sinistrées et les forces civiles en présence pour les secourir, relève d'un savoir faire unique sur notre territoire, celui des personnels techniques de la Police Nationale.

Cette capacité singulière qui a été mise en lumière lors des inondations de Draguignan en 2010, lors des G8 et G20 en 2011 sera à nouveau sollicitée lors du 70^{ème} anniversaire du Débarquement et de la Bataille de Normandie fin mai et début juin 2014.

FILIERE SCIENTIFIQUE

Nous avons évoqué la nécessité d'une réforme statutaire et des conditions de recrutement des scientifiques. Nous avons rappelé à Monsieur Le Ministre que le statut actuel des PTS date de 2002, époque où la police scientifique était essentiellement sédentaire. Plus de la moitié des personnels ont été recrutés après cette date. Nous lui avons également rappelé que depuis 2010 de nombreuses réunions avaient permis à l'administration de prendre conscience de la nécessité d'une réforme, les trois directions d'emploi des scientifiques (SP, PJ, INPS) y étant favorables.

Nous avons souligné le caractère archaïque et ségréatif du statut actuel qui permet à des ASPTS de catégorie C et employés sous statut ordinaire de faire dans les services d'identité judiciaire le même métier que des gardiens de catégorie B sous statut spécial (même responsabilité, même niveau de formation, mêmes conditions d'emploi, même disponibilité). Nous avons insisté sur les désordres liés à ce statut inadapté, le profond malaise des agents, et la difficulté pour les chefs de service et les directions d'emploi de gérer un personnel dont le statut n'est pas en adéquation avec leurs missions.

Le SNAPATSI a rappelé à Monsieur Le Ministre, qu'en sa qualité de syndicat reconnu force de proposition, il n'a qu'un seul objectif : la défense du quotidien de ses collègues.

LES « STIQUEURS » DANS LA SPIRALE INFERNALE DU LRPPN

En mars 2012, LRPPN a été lancé, il devient le principal outil de travail des policiers qui doivent enregistrer les déclarations des victimes, des témoins, des suspects...

En avril 2013, la DGPN a présenté la version 3 du LRPPN, qui selon les dispositions du décret 2013-1268 du 27 décembre 2013 remplacera définitivement le STIC au 31 décembre 2015.

Mais comme souvent, l'administration a mis la charrue avant les bœufs et a surtout oublié, dès le début, de concerter les « stiqueurs » qui au final aujourd'hui pâttissent au quotidien des difficultés et c'est bien là où le bât blesse !!

Avant, du temps du STIC, la consultation pénale de l'infraction et de la statistique que ce soit côté plainte ou procédure ne posait aucun problème, étant donné que le « stiqueur » réajustait si besoin sur le plan du code d'infraction en effectuant la ressaisie des éléments statistiques dans le STIC. Tout le monde était satisfait !!

Aujourd'hui, le grand changement est que le plaignant ou procédurier agit directement sur la qualification de l'infraction, il est donc en première ligne sur la qualité de la plainte. Si le plaignant a mal qualifié au départ, il n'y a que lui ou un niveau administrateur qui peut intervenir. De ce fait, on assiste au moins à 30 % d'anomalies sur les plaintes qui sont du fait des plaignants ayant soit pris de mauvaises habitudes, soit réfractaires, soit encore dans l'esprit papier et surtout pas assez formés et sensibilisés sur leur rôle premier pour le bon déroulement des missions de chacun.

On mesure la contrainte entre la qualification pénale demandée et exigée par le parquet et la contrainte de la méthodologie de la statistique.

En plus, est venu se greffer au quotidien le logiciel FOVES (*Fichier des Objets et Véhicules Signalés*) plus l'arrivée progressive de CASSIOPE (*logiciel Parquet*) pour la transmission des procédures pénales.

Au final, l'arrivée du LRPPN, le maintien du STIC plus tous les fichiers nouveaux parallèles à mettre à jour occasionnent au minimum 2,5 fois plus de travail qu'avant. Sans compter toutes les tâches récurrentes qui incombent aux personnels administratifs.



En plus, l'administration n'a pas mis toute l'huile dans les rouages pour la mise en place de LRPPN ; la formation des « stiqueurs » a été incomplète et peu orientée vers leur métier de gestionnaire. La plupart des collègues administratifs ayant participé aux formations sont rentrés à leurs services pleins d'interrogations, de doutes, de stress....

La chaîne hiérarchique, par méconnaissance, minimise ou ne s'implique pas ou pas assez dans l'arrivée de ce logiciel. Pourtant le bon fonctionnement, la fiabilisation des données sont incontournables pour la tenue quotidienne des statistiques en tout genre.



Au fur et à mesure du déploiement de LRPPN, les collègues « stiqueurs » nous ont interpellé sur toutes les difficultés qu'ils rencontrent quotidiennement. On a même un collègue qui a fait un burn-out. Pour constater toutes les problématiques, le bureau national du SNAPATSI s'est déplacé dans des services. EFFARANT !!! Des piles de dossiers cachant la détresse de nos collègues.

L'administration centrale pourtant alertée par les référents qu'elle a mis en place ne prend pas conscience de la surcharge de travail. Elle n'a octroyé aucun moyen en effectif pendant la période de transition. A l'heure où elle est censée être de plus en plus vigilante au bien-être et aux conditions de vie au travail de ses agents, pourquoi se voile-t-elle la face ?

En sa qualité de syndicat responsable et toujours à l'écoute des collègues, le SNAPATSI a rencontré le cabinet du DGPN le 18 avril et a demandé la mise en place très rapide d'un groupe de travail composé tant d'acteurs de terrain que de concepteurs, pour faciliter et améliorer le travail de nos collègues « stiqueurs ».

Le SNAPATSI vous informera au fur et à mesure de l'avancée des travaux sur ce dossier.

LA COMMUNICATION :

UN ENJEU POUR LA MOBILITÉ AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Alors que les campagnes de mobilité 2014 sont en cours, le SNAPATSI s'alarme une fois de plus du manque de communication et d'information dont l'administration fait preuve envers nos collègues PATS du Ministère de l'intérieur.



INFORMER

Le SNAPATSI demande que l'administration améliore sa communication vis-à-vis des agents en fournissant aux correspondants RH de ses services une **circulaire à destination des agents** les informant de l'ouverture des campagnes de mobilité et d'avancement avec un explicatif succinct de la procédure et du calendrier.

Dans le cadre de la mobilité, mention doit être faite dans cette circulaire des références de la Loi Mobilité et des principales mesures d'accompagnement à la mobilité, avec indication des références des textes et des liens intranet ou internet (indemnités temporaire de mobilité, pour changement de résidence, de changement de résidence, de départ volontaire, prime de restructuration de service, prêt mobilité). Cette instruction doit inciter l'agent à rencontrer un conseiller mobilité carrière à chaque moment clef de sa carrière (souhait de mobilité notamment, formation...) et préciser son nom et ses coordonnées.

En effet, notre enquête nationale 2013 révélait que la moitié d'entre vous accède aux informations sur les postes vacants ou susceptibles de l'être, avec des difficultés. Devons-nous le rappeler, de nombreux PATS au Ministère de l'Intérieur sont soumis aux contraintes opérationnelles (notamment dans les compagnies de CRS au sein de la Police Nationale). De ce fait l'accès à un ordinateur, ou à l'intranet n'est pas garanti. Pour autant ces agents ne doivent pas être oubliés. Pour éviter ces ratés, le SNAPATSI demande **qu'un référent mobilité soit mis en place dans chaque service soumis aux contraintes opérationnelles**. Il aura la charge de transmettre aux agents la circulaire que nous demandons ci-dessus et sur demande les télégrammes de diffusion des postes vacants ou susceptibles de l'être.



DIFFUSER

Le SNAPATSI ne peut accéder que les postes diffusés par les sites intranet des directions ou filières ne soient pas également diffusés sur la BIEP ou la BRIEP, afin qu'ils soient diffusés sur internet pour les agents qui ne sont pas en activité (CMO, CLM, CLD, congé formation, congé maternité, paternité ou parental, disponibilité, etc...) ou ne disposent pas d'intranet. Par souci d'efficacité le SNAPATSI s'interroge sur l'opportunité de maintenir les deux systèmes de diffusion distincts que sont la BRIEP et la BIEP si y figurent les mêmes informations et souhaite plutôt un seul système centralisateur des données.

Le SNAPATSI suggère que le nom et les coordonnées du CMC soient obligatoirement mentionnés sur les fiches de postes diffusées en plus du référent du service, Et que figurent également sur ces fiches les objectifs du service et ceux attendus de l'agent.

Afin d'assurer la continuité des services, le SNAPATSI demande que les dates d'affectation entre les CAP Régionales et Nationales concordent et ne diffèrent pas selon les régions. Ce système éviterait la vacance de poste entre un départ obtenu en CAPR et une arrivée CAPN en remplacement sur ce poste.

Pour fluidifier la mobilité et privilégier la mobilité intra-régionale, le SNAPATSI souhaite que les postes ouverts aux mouvements régionaux soient diffusés au fil de l'eau et en continu entre les campagnes de mobilité nationale. Des mobilités consensuelles d'urgence pourraient ainsi être réalisées dès lors qu'elles font l'objet d'un consensus entre les services de départ, d'arrivée et le candidat à une mutation intra-régionale.

Pour tenir compte de situations personnelles difficiles, le SNAPATSI veut imposer à l'administration de veiller à porter une attention particulière quant à la diffusion de postes déclarés tardivement susceptibles d'être vacants lorsqu'ils relèvent de critères prioritaires au titre de l'art. 60 de la Loi 84-16 du 11 janvier 1984 (fonctionnaire séparé de leur conjoint pour raisons professionnelles, fonctionnaire handicapé, fonctionnaire exerçant dans des zones difficiles). Car à ce jour plus le candidat à la mobilité se déclare à proximité de la date de clôture de la campagne de mobilité, moins il a de chance de voir sa fiche de poste diffusée en vue de son remplacement, compte tenu des délais pour obtenir l'aval budgétaire et l'enregistrement de sa demande de mobilité, et par conséquent moins de chances de pouvoir partir.

LA COMMUNICATION :

UN ENJEU POUR LA MOBILITÉ

AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR (SUITE...)



PRIORISER

D'après notre enquête nationale 2013, vous êtes près de 50% à penser qu'aucune condition ne départage les candidats à mutation. Nous en convenons avec vous, lorsque **l'administration ne joue pas le jeu du dialogue social et de la transparence**, nous avons tous l'impression que le fait du prince règne.

Aujourd'hui, les critères de priorité des demandes de mobilité sont les suivants :

- ☞ Rapprochement de conjoint ou titulaire de PACS ;
- ☞ Raisons familiales ou sociales ;
- ☞ Raisons familiales autres que conjoint ;
- ☞ Rapprochement de domicile ;
- ☞ Intérêt professionnel ;
- ☞ Convenances personnelles.



Le SNAPATSI déplore l'absence de réelle prise en compte des critères sociaux-médicaux quelle que soit la destination.

Le SNAPATSI dénonce **l'urgence de mettre à disposition des gestionnaires RH, CMC et chefs de service une grille de critères plus détaillée reflétant la situation des agents** candidats au départ, afin de prioriser les demandes par des critères plus précis et quantifiés. Cette grille permettra de sélectionner en toute transparence les candidats postulants sur un même poste, notamment dans le cas de postes à destination des DOM, qui recueillent plus d'une centaine de candidatures.

Le SNAPATSI, force de proposition, demande l'ouverture de négociations sur l'élaboration de cette grille et soumet d'ores et déjà ses propositions à l'administration. Cette grille doit être utilisée en trois temps : par l'agent qui la remplit et y joint les justificatifs nécessaires, puis par l'administration qui valide ou invalide les réponses de l'agent au regard des justificatifs joints par le candidat pour enfin attribuer des points aux critères validés afin de départager les candidatures en toute transparence.

Flore DESQUINS

DERNIÈRE NOUVELLE :

CONDUITE D'ENTRETIEN AVEC LES PERSONNELS FÉMININS BÉNÉFICIAIRES D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ



Une des revendications du SNAPATSI dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vient d'être validée par une instruction du 14 mars 2014.

En effet, afin de mieux assurer l'articulation vie professionnelle - vie privée et la nécessité de mieux accompagner les responsabilités parentales, il est instauré un entretien avec le personnel féminin bénéficiaire d'un congé de maternité. Ce congé ne doit pas entraver l'évolution professionnelle des personnels féminins. Le déroulement de carrière doit intégrer les priorités et les projets de vie des agents. Pour les agents qui envisageront de prendre des congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) ou un temps partiel, un accompagnement leur sera proposé. Cet accompagnement se fera sous forme d'un entretien d'information sur les règles applicables et les effets en terme de carrière, des choix pouvant être faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Trop d'agents ne savent pas ou pas suffisamment les conséquences de leur choix sur leur carrière, leur rémunération, leur retraite et sur leurs conditions de reprise. Maintenant c'est mieux informés avant la prise de congés que les agents pourront prendre leurs décisions. Ils seront également informés des conditions de reprise de leurs fonctions. Ces entretiens seront menés par le supérieur hiérarchique ou le chargé RH de la direction d'emploi dont l'agent dépend.

Le SNAPATSI veillera à ce que cette instruction soit respectée et appliquée.

LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR LA PREMIÈRE FOIS ENCADRÉE PAR UNE CIRCULAIRE : MOBILISATION SANS FAILLE DU MI ?



La circulaire n° SE1 2014-1 sur la lutte contre le harcèlement dans la Fonction Publique a été envoyée aux Ministres et aux Préfets le 4 mars 2014. C'est une première ! Elle vise à préciser les nouvelles dispositions relatives au délit de harcèlement sexuel et moral prévues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et leur impact dans les 3 versants de la Fonction Publique. La loi confirme l'**obligation** de l'employeur de **protéger ses agents** contre les persécutions résultant du harcèlement moral.

Quelle définition ?

La circulaire rappelle d'abord que le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

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

Est aussi assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user 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 tiers.

La circulaire rappelle en outre que la notion de **harcèlement moral** a été introduite en tant que telle dans le statut général des fonctionnaires par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale qui en fait également un **délit pénal** et qui condamne les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale de l'agent ou de compromettre son avenir professionnel.

Que prévoit la circulaire ?

- ☞ Une **obligation de prévention** : outre les sanctions des comportements de harcèlement et les mesures de protection des victimes, la circulaire souligne que la logique préventive passe d'abord par un plein exercice de la responsabilité hiérarchique. La première des préventions repose sur le devoir, pour l'autorité hiérarchique, de faire cesser l'existence de troubles dans le service et non faire la politique de l'autruche voire du déni. Dans la pratique pour les cas où l'administration est en mesure d'établir la responsabilité de l'auteur du harcèlement, l'octroi de la protection fonctionnelle peut se traduire par des mesures d'éloignement provisoire du service du fonctionnaire (c'est une mesure conservatoire), par un changement d'affectation ou par une suspension des fonctions (c'est une mesure préventive dictée par l'urgence destinée à mettre fin au trouble que pourrait créer au sein du service, la présence du fonctionnaire en cause), voire engager une procédure disciplinaire contre l'agresseur. Si l'**administration** n'a pris aucune mesure adéquate pour faire cesser des agissements qui lui sont signalés et dont elle a pu vérifier la véracité, **sa responsabilité peut être engagée devant le juge administratif**.
- ☞ Une **obligation d'assistance** : elle est juridique. Il s'agit d'apporter à l'agent une aide dans les procédures judiciaires, notamment devant les juridictions pénales.
- ☞ Une **obligation de réparation** : le droit d'obtenir directement auprès de l'administration le paiement de sommes couvrant la réparation du préjudice subi du fait des attaques, avant même que l'agent n'ait engagé une action contentieuse contre l'auteur de l'attaque. L'administration doit également indemniser l'agent lorsque l'auteur des attaques ne règle pas le montant des dommages et intérêts auxquels il a été condamné, soit parce qu'il est insolvable soit parce qu'il se soustrait à l'exécution de la décision de justice.
- ☞ L'exercice pour l'agent du **droit de retrait** et la mise en œuvre de la procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé qui s'accompagne d'une procédure d'alerte de l'employeur.
- ☞ Un **renforcement de la formation** : la formation initiale comme la formation continue complète les mesures mises en œuvre par les acteurs de la prévention. Il y a lieu de mettre en place des formations spécifiques pour mieux connaître, prévenir et traiter le harcèlement. Par exemple la lutte contre les stéréotypes et les discriminations qui y sont liées, renforcer la prise de conscience des situations de harcèlement et la maîtrise juridique, afin de permettre aux agents rencontrant ces situations, en tant que témoins ou victimes, de saisir les interlocuteurs idoines dans les meilleures conditions. Tout nouvel entrant dans la Fonction Publique pourra recevoir une formation dédiée à ces problématiques. En matière de formation continue, elle devra traiter de la protection de l'agent, de l'obligation de signalement, de la prise en charge de la victime et des sanctions encourues. Elle sera ciblée sur les agents des services RH, l'encadrement supérieur et de proximité.

Si vous êtes confronté à ces situations, ne restez pas isolé. Vous n'êtes pas coupable mais victime. Parlez-en à votre représentant du SNAPATSI qui vous conseillera.

RETRAITE ANTICIPÉE : EXTENSION DES TRIMESTRES POUR « CARRIÈRES LONGUES »

Un décret publié le 20 mars 2014 au Journal Officiel élargit le champ des trimestres pris en compte dans le dispositif « carrières longues » qui permet aux agents ayant commencé à travailler jeunes de partir plus tôt à la retraite. Cet assouplissement s'inscrit dans la réforme des retraites 2014 pour les retraites prenant effet à compter du 1^{er} avril 2014.

Instauré par la loi Fillon de 2003, ce dispositif permet aux assurés arrivés sur le marché du travail et qui justifient de tous les trimestres de cotisation requis (c'est-à-dire qui ont été validés grâce aux cotisations) dans leur classe d'âge de partir plus tôt à la retraite. Prévu à l'origine pour les actifs ayant démarré leur vie professionnelle avant 16 ans, il a été étendu par la réforme des retraites de 2010 à ceux ayant commencé avant 17 ans et par le décret signé le 2 juillet 2012 par le Président de la République à ceux ayant débuté avant 20 ans. A côté des trimestres cotisés, le dispositif prend en compte des trimestres « réputés cotisés ». En effet 4 trimestres de chômage indemnisés au lieu de 2 actuellement vont pouvoir être désormais comptabilisés dans le nombre total de trimestres à justifier pour avoir accès au dispositif « carrières longues ». Les 2 trimestres au titre de la maternité passent à 4 trimestres ou à 6 trimestres pour les grossesses gémellaires ou de 3^{ème} enfant. Par ailleurs 2 trimestres en cas d'invalidité ont été ajoutés.

Enfin, sont toujours pris en compte 4 trimestres au titre du service national et 4 trimestres de maladie et/ou accidents du travail.

Années de naissance	Départ à la retraite à partir de	Durée cotisée en trimestre
1953	58 ans et 4 mois	169
	59 ans et 8 mois	165
	60 ans	165
1954	56 ans	173
	58 ans et 8 mois	169
	60 ans	165
1955	56 ans et 4 mois	174
	59 ans	170
	60 ans	166
1956	56 ans et 8 mois	174
	59 ans et 4 mois	170
	60 ans	166
1957	57 ans	174
	59 ans et 8 mois	166
	60 ans	166
1958	57 ans et 4 mois	175
	60 ans	167
1959	57 ans et 8 mois	175
	60 ans	167
1960	58 ans	175
	60 ans	167
1961, 1962, 1963	58 ans	176
	60 ans	168
1964, 1965, 1966	58 ans	177
	60 ans	169
1967, 1968, 1969	58 ans	178
	60 ans	170
1970, 1971, 1972	58 ans	179
	60 ans	171
A partir de 1973	58 ans	180
	60 ans	172

CIGEM GRAF

La Fonction Publique vend à grand renfort le GRAF au sein du CIGEM pour pousser les Ministères à adhérer.

Le grade fonctionnel dit GRAF représentera à terme 10 % du corps, soit 500 à 550 promotions, avec une montée en charge de 2 % par an, ce qui représente une centaine de promotions par an sur 5 ans.

La création de ce grade d'avancement demeure destinée exclusivement aux attachés détachés sur des emplois fonctionnels de CAIOM.

L'intérêt de la mise en place du CIGEM était également l'alignement des régimes indemnitaires au niveau interministériel. Cet aspect du CIGEM a été complètement occulté. Il n'y a eu aucun engagement de l'administration sur ce point.

Le SNAPATSI constate que les conditions d'accès au GRAF sont beaucoup trop restrictives, notamment pour les attachés principaux au sein des périmètres police et gendarmerie qui n'auront pu être détachés sur un ou des emplois fonctionnels. Aussi, peu d'agents de ces périmètres vont être concernés par cette réforme contrairement aux agents du périmètre des préfectures.

Si ce projet comportait des avancées pour le futur corps des attachés, le SNAPATSI constate une nouvelle fois que les gagnants à l'arrivée seront les agents du périmètre préfecture. Ceci constituera un frein supplémentaire à la mobilité entre les périmètres du Ministère de l'Intérieur.

Les mesures d'accompagnement de la création de la filière administrative en 2010 ont instauré un examen professionnel pour l'accès au corps des attachés jusqu'en 2014, pour tendre à repyramider les effectifs du périmètre police. C'est très suffisant. Le SNAPATSI maintient que seule l'augmentation du nombre de postes d'attaché principal et de CAIOM au sein des périmètres police et gendarmerie permettra ce repyramidage.

Vous pouvez compter sur les représentants du SNAPATSI pour défendre vos intérêts.

MODIFICATION DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ATTACHÉ PRINCIPAL

Les épreuves :

Conformément à l'arrêté du 30 septembre 2013, une seule épreuve. Un oral de 30 mn prenant appui sur un dossier RAEP (mise en avant de conduite et pilotage de projet).

Le calendrier :

- ☞ Inscriptions : du 2 au 26 juin 2014.
- ☞ Mise en ligne du dossier RAEP dès le 2 juin à retourner avant le 10 septembre.
- ☞ Epreuves orales du 4 novembre au 16 décembre (pas d'oraux le jour des élections professionnelles).

L'organisation matérielle des épreuves :

Au moins 40 examinateurs répartis en groupes de 3 membres (1 haut fonctionnaire, 1 CAIOM et 1 attaché principal).

Ces derniers suivront une formation aux techniques de recrutement comme l'ensemble des jurys.

Organisation des oraux à Lognes sur deux sites.

La préparation des candidats :

Une e-formation d'aide à la constitution du dossier RAEP.

Une journée complémentaire de préparation en grand groupe sur le dossier RAEP et la préparation de l'entretien.

Si ce nouvel examen professionnel d'attaché principal représente une réelle avancée pour la valorisation des parcours des attachés, le SNAPATSI veillera à ce que la constitution des jurys soient équitables et suffisamment représentatifs pour l'ensemble des périmètres.

Vous pouvez compter sur les représentants du SNAPATSI pour défendre vos intérêts.

AVANCEMENTS AU TITRE DE L'ANNÉE 2015



La campagne d'avancement au titre de l'année 2015 des fonctionnaires des corps administratifs de catégorie C, B et A de l'intérieur est lancée, conformément à la circulaire n° 2014-13 en date du 26 mars 2014 relative à l'organisation des CAP nationales.

CATEGORIES	DATE DES CAPN
A	23 septembre 2014
B	30 septembre 2014
C	2 octobre 2014

Les conditions s'apprécient au 31 décembre 2015 :

CATEGORIE A

Attaché d'administration	Appartenir à la catégorie B ou de même niveau et justifier 9 ans au moins de services dont 5 ans au moins de services civils effectifs dans un corps régi par le décret n°94 1017 du 18 novembre 1994
Attaché principal d'administration	Etre attaché d'administration au 9 ^{ème} échelon depuis au moins un an et justifier 7 ans au mois de services effectifs dans un emploi de catégorie A ou de même niveau

CATEGORIE B

Secrétaire administratif de classe normale	Etre fonctionnaire de catégorie C et justifier d'au moins de 9 ans de services publics
Secrétaire administratif de classe supérieure	Etre SACN au 7 ^{ème} échelon et justifier de 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	Etre SACS au 7 ^{ème} échelon et justifier 5 ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

CATEGORIE C

Adjoint administratif de 1^{ère} classe	Etre adjoint administratif de 2 ^{ème} classe au 5 ^{ème} échelon et justifiant au moins 5 ans de services effectifs dans le grade
Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe	Etre adjoint administratif de 1 ^{ère} classe au 5 ^{ème} échelon et compter 6 ans de services effectifs dans le grade
Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe	Etre adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe au 6 ^{ème} échelon depuis deux ans et justifiant 5 ans de services effectifs dans le grade

Conformément à la jurisprudence, la condition d'appréciation des services effectifs peut être considérée comme satisfaite non à la date anniversaire à laquelle l'agent peut justifier des services effectifs mais la veille.

Les dossiers d'avancement s'apprécient selon les principes suivants :

- de la diversité des fonctions exercées tout au long de la carrière
- du niveau de responsabilités confiées
- de la capacité à exercer des fonctions correspondantes au grade ou au corps pour lequel l'agent est proposé
- de la manière de servir
- des qualités managériales (au vu des fonctions exercées).

N'hésitez pas à prendre contact avec votre délégué SNAPATSI pour toute question si vous remplissez les conditions.

BILAN DES CAPN DE MOBILITÉ ET D'AVANCEMENT TENUES EN 2013

La DRH du Ministère a présenté aux organisations syndicales, le mardi 8 avril 2014, le bilan des CAP nationales de mobilité et d'avancement 2013 des personnels administratifs.

CAPN de mobilité	2010	2011	2012	2013
Candidats à la mobilité	3733	3557	3586	4287
Mutations réalisées	1331	1278	1315	1381
Détachements entrants	708	756	692	431

L'administration propose pour 2014 de maintenir voir augmenter le nombre de mobilités et d'augmenter la fluidité entre périmètres.

Le SNAPATSI dénonce l'inadéquation entre le poste affiché et le poste d'arrivée des agents mutés. Le SNAPATSI dénonce les avis défavorables encore fréquents et pas toujours justifiés.

Le SNAPATSI a demandé un bilan plus complet en matière de mobilité, à savoir :

- ☞ *une synthèse sur les avis favorable et défavorable*
- ☞ *un bilan sur les mouvements des CAP régionales en 2013*
- ☞ *une synthèse des mouvements par périmètres (intra et inter)*

CAPN d'avancement	Nombre de promotions tous périmètres 2014
Attaché principal	60
Attaché	50
SACE	155
SACS	240
SACN	132
AAP1	542
AAP2	945
ADA1	123
TOTAL	2247

La DRH a fait des prescriptions qualitatives à l'attention des Présidents de CAP :

- ☞ attacher le plus grand prix au respect de la progression normale des carrières. Il est ainsi recommandé de proscrire 2 avancements au choix sur le même poste.
- ☞ s'ils sont statutairement envisageables, les sauts de grade doivent demeurer exceptionnels.
- ☞ la promotion en catégorie B d'adjoints administratifs de 1^{ère} ou 2^{ème} classe ne saurait utilement être proposée.
- ☞ une promotion de grade trop récente compromet une nouvelle proposition d'avancement ou de promotion.
- ☞ prendre en compte la nature des fonctions exercées, en particulier lorsqu'elles ont nécessité un investissement particulier de la part des agents.
- ☞ l'absence totale de mobilité fonctionnelle du fait de l'agent pendant plusieurs années rend difficile une promotion de corps.



Mutations

Attachés : 27 mai 2014
 Secrétaires Administratifs : 12 juin 2014
 Adjoints Administratifs : 19 juin 2014

BILAN DES CAPN DE MOBILITÉ ET D'AVANCEMENT TENUES EN 2013 (SUITE...)

☞ informer les agents promouvables qu'en cas de promotion de corps, un changement de poste correspondant aux nouvelles fonctions à exercer devra intervenir.

Le SNAPATSI a dénoncé le manque de dialogue social encore trop fréquent dans certaines régions et le manque de considération pour les représentants du personnel.

Le SNAPATSI a dénoncé le critère d'absence totale de mobilité fonctionnelle pendant plusieurs années pour écarter les agents de l'avancement. Pour exemple, dans le périmètre police, la « fidélisation » des collègues stiqueurs, en poste depuis plusieurs années et spécialisés dans leur domaine complexe, ne doit pas être un obstacle à leur progression de carrière. En effet, leur hiérarchie a plus qu'intérêt à les garder pour l'élaboration de leurs statistiques....

Mais n'oublions pas la dégringolade des taux de promotion !!!

Pour mémoire :

Taux d'avancement	2012	2013	2014	2015	2016
Attaché principal	6,5%	6,5%	6,5%	7 %	<i>Pas connu</i>
SACE	10 %	9%	9%	9%	9%
SACS	11,5%	11,5%	8%	7,5 %	7%
AAP1	15%	14%	12%	10 %	8%
AAP2	13%	12,5%	11%	9 %	7%
AA1	15%	15%	15%	15 %	15%

Nous ne sommes pas aveugles, l'administration baisse les taux de promotion dans les grades et les corps où il y a le plus de promouvables, VOILA COMMENT ELLE FAIT DES ECONOMIES !!!

Rappelez-vous en décembre 2013, le SNAPATSI vous avait déjà démontré le tour de passe-passe de la Fonction Publique qui annonçait une réforme de la catégorie C tout en diminuant drastiquement les taux d'avancement.

COMMENT LA FONCTION PUBLIQUE PEUT AUJOURD'HUI VOULOIR OUVRIR DES NÉGOCIATIONS AVEC LES FÉDÉRATIONS DE FONCTIONNAIRES SUR LE THÈME DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FONCTIONNAIRES ???

CONCOURS INTERMINISTÉRIEL DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE



Des candidats au concours du 28 mars 2014 nous ont contactés pour signaler leur étonnement et leurs interrogations en matière d'anonymat aux épreuves d'admissibilité (écrit).

En effet, selon les témoignages, les candidats présents remettaient leur copie aux surveillants sans masquer leur identité.

Après renseignements pris auprès de l'administration, il ressort que la méthode relative à l'anonymat des copies est très différente selon les ministères et selon le format de la copie.

Au Ministère de l'Intérieur les copies sont avec un coin à coller alors que pour ce concours organisé par le Ministère de l'Education Nationale, la copie a un format dont la partie haute est massicotée.

CHSCT SPÉCIFIQUE CRS : DES DOCUMENTS UNIQUES QUI EXCLUENT LES PERSONNELS TECHNIQUES CRS

Les DUEvRP sont les documents uniques d'évaluation des risques professionnels qui sont actualisés une fois par an, et qui permettent de lister et recenser les risques encourus par les agents dans leur métier et dans leurs environnements, d'apporter des solutions et les budgétiser afin de les éviter.

Il existe un document unique dans chaque service.

Ces documents sont, après validation par la direction zonale d'emploi, transmis et étudiés lors des CHSCT (commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) afin de viser ces derniers.

Le SNAPATSI constate après avoir étudié les documents des zones EST (Metz/Dijon), SUD (Marseille), OUEST (Rennes) et SUD OUEST (Bordeaux), soit les 3/4 des DUEvRP de l'année le manque de reconnaissance de nos métiers. Les risques spécifiques liés à notre filière n'apparaissent pas ou peu dans les DUEvRP.

Nous pouvons en effet constater :

- ☞ **la non-participation des personnels techniques à l'élaboration des DUEvRP de leurs unités** : les OC et AT ne sont pas conviés. Plus grave, les risques auxquels ils sont confrontés quotidiennement sont laissés à l'appréciation des gérants (*ces derniers notamment dans l'un de ces documents uniques ont priorisé la réfection de leurs bureaux plutôt que l'achat de vêtements professionnels*), des livreurs et des fournisseurs (*qui sont extérieurs à nos unités*) et aussi comme nous avons pu lire "*de toutes les personnes qui veulent boire un coup*" ! Ceci peut démontrer parfois aussi, même si c'est à la marge, le mépris à l'égard de nos métiers et de nos corps.
- ☞ **le manque de considération pour les risques professionnels auxquels les personnels techniques sont confrontés** : quand, rarement, les risques relatifs à nos métiers sont convenablement listés, aucune mesure concrète et sérieuse n'est envisagée alors que parfois une simple formation ou information sur les risques encourus permettrait de les réduire (*risque manutention, incendie/explosion,...*).
- ☞ **le manque de formation initiale et continue spécifique à nos métiers** : Dans la plupart des documents uniques sont mentionnées les formations suivies par l'ensemble des personnels des compagnies. Sur ce point, rien ou extrêmement peu pour les personnels techniques. Même la formation HACCP pour laquelle la DCCRS avait mis en place la formation d'un référent par zone afin de permettre la formation des OC/AT n'est pas mise en œuvre dans chaque unité. Les référents sont souvent des gérants de mess, non spécialistes de nos métiers de restauration.
- ☞ **l'absence de suivi de la médecine de prévention pour les adjoints techniques et ouvriers d'état spécialité cuisinier** : Les personnels techniques, considérés et reconnus comme des personnels nécessitant un suivi annuel lié au contact quotidien avec des produits abrasifs, de nettoyage et aussi confectionnant des repas pour l'ensemble de nos collectivités doivent bénéficier d'un suivi et d'un dépistage annuel obligatoire. Sur ce point, seule une minorité des documents uniques font mention de ce suivi par la médecine de prévention.
- ☞ **localement, la non convocation des organisations syndicales représentant les personnels techniques** : Nous n'avons eu de cesse de dénoncer que toutes les organisations syndicales des policiers étaient conviées alors qu'aucun représentant des organisations syndicales pour les personnels administratifs et techniques ne participe à ces instances locales importantes. Le SNAPATSI siégeant au CHS-CT Central CRS a étudié avec sérieux tous les DUEvRP et a dénoncé tous les manquements et relevé tous les points importants relatifs aux personnels techniques et à leur sécurité dans le travail.



Le SNAPATSI, dans ses déclarations préalables aux séances des 11 février et 25 mars (*que vous pouvez lire sur notre site internet*) n'a pas manqué de remplir son rôle syndical à la différence du SNIPAT qui reste très muet sur le sujet....

Aujourd'hui, l'administration le sait, il y a bien des représentants techniques dans les CHS-CT, qu'ils soient locaux, zonaux ou nationaux, ce sont ceux du SNAPATSI.

Ne vous laissez plus manipuler aveuglement et prenez la décision de vous faire représenter par le SNAPATSI qui est aujourd'hui le seul à défendre vos intérêts et à faire des propositions pour votre avenir.

Le SNAPATSI seul syndicat à préparer l'avenir des personnels techniques et à défendre leurs conditions de travail quotidiennement.

ESSAIS PROFESSIONNELS OUVRIERS CUISINIERS GROUPES VI ET VII, C'EST TRANCHÉ!



Depuis trop longtemps, le SNAPATSI ne cesse d'alerter l'administration sur le devenir des ouvriers cuisiniers dont le déroulement de carrière s'assombrit au fil des ans.

Bien que nous soyons seuls aujourd'hui à nous soucier de nos collègues OC, nous poursuivons notre travail de syndicat responsable par des audiences régulières avec l'administration en vue d'une issue favorable à nos négociations de repyramidage et d'ouverture de nouveaux essais professionnels.

Audiences avec les directions d'emploi, la DRCPN et nos plus hautes autorités ministérielles, où nous avons demandé qu'une réelle attention soit portée sur ce corps.

Pour obtenir des avancées pour les corps que nous représentons, il faut négocier avec l'administration et pour négocier, il faut déjà aller en réunion ! Ce qui n'est pas le cas des autres organisations syndicales

A force de travail, de présence aux réunions auxquelles nous sommes conviés, les demandes du SNAPATSI sont aujourd'hui entendues.

Par courrier en date du 1^{er} avril 2014, Monsieur Claude BALAND, DGPN, nous confirme en réponse à notre saisine, que l'ouverture d'essais professionnels pourrait intervenir en 2015.

Il précise que c'est le groupe de concertation RH qui doit en fixer les modalités éventuelles.

Ce sujet est un des points du cycle de concertation RH, organisé par la DRCPN auquel le SNAPATSI participe très activement.

Le SNAPATSI y porte vos revendications, dont la mise en place de nouveaux essais professionnels OC dans les délais les plus brefs.

Nous ne pouvons laisser sur le bord du chemin certains de nos collègues OC qui sont au groupe V ou VI et qui ont encore plus de trente ans à travailler !

Le SNAPATSI vous tiendra informé des modalités de ces essais, de leur calendrier et de leur organisation.

Le SNAPATSI, reste à vos côtés et défendra les ouvriers cuisiniers de la Police Nationale afin que ce corps, bien qu'il subisse aujourd'hui une déflation, conserve pour ses agents un déroulement de carrière satisfaisant.

RECRUTEMENTS ATPN 2014

Recrutement AT2 sans concours

Nombre de postes en national : 62

Répartition par SGAP:

BORDEAUX :	5 postes
LILLE :	6 postes
LYON :	5 postes
MARSEILLE :	5 postes
ILE-DE-FRANCE :	14 postes
METZ :	14 postes
RENNES :	13 postes

Répartition par directions d'emploi:

Pour la DCCRS:	35 postes
Pour la SDFDC:	7 postes
Pour la DCSP:	5 postes
Pour la DCPAF:	1 poste
Pour la DCPJ:	1 poste
Pour l'INPS:	1 poste
Pour la DCRI:	1 poste
Pour l'ENSP:	1 poste
SGAP Lille :	1 poste
SGAP Metz :	2 postes
SGAP Ile de France :	6 postes
SGAP Marseille :	1 poste

Recrutement ATP2 spécialité cuisinier

12 postes en national dont vraisemblablement 6 internes et 6 externes.

Pour tous renseignements complémentaires, prenez contact avec votre délégué SNAPATSI techniques.



Avancements

Ouvriers Cuisiniers : 13 juin 2014

Mutations

Adjoints Techniques : 1^{er} juillet 2014

T
E
E
C
H
N
I
Q
U
E
S

AVANCEMENTS OUVRIERS CUISINIERS 2015

La Commission Paritaire Nationale se réunira le 13 juin 2014 pour des nominations au 1^{er} janvier 2015.

Avancements d'échelons:

RÉPARTITION PROMOTIONS PAR SGAP

Groupe V	Nbre promotions
BORDEAUX	4
LILLE	2
LYON	2
MARSEILLE	1
METZ	1
PARIS	0
RENNES	2
SATPN	2
VERSAILLES	0
TOTAL	14 échelons pour 8 SGAP

RÉPARTITION PROMOTIONS PAR SGAP

Groupe VI	Nbre promotions
BORDEAUX	1
LILLE	0
LYON	1
MARSEILLE	2
METZ	2
PARIS	0
RENNES	3
SATPN	2
VERSAILLES	0
TOTAL	11 échelons pour 8 SGAP

RÉPARTITION PROMOTIONS PAR SGAP

Groupe VII	Nbre promotions
BORDEAUX	1
LILLE	0
LYON	1
MARSEILLE	1
METZ	1
PARIS	0
RENNES	1
SATPN	0
VERSAILLES	0
TOTAL	5 échelons pour 8 SGAP

RÉPARTITION PROMOTIONS PAR SGAP

Hors Groupe	Nbre promotions
BORDEAUX	1
LILLE	1
LYON	1
MARSEILLE	1
METZ	1
PARIS	0
RENNES	3
SATPN	2
VERSAILLES	0
TOTAL	10 échelons pour 8 SGAP

Avancements de groupes:

2015	
Groupes	Choix
Hors Groupe	8
Groupe VII	8
Groupe VI	4
ANCIEN	4

Le SNAPATSI dénonce la perte sèche de 2 postes au groupe VI et l'absence d'essais professionnels pour nos collègues dont beaucoup d'entre eux sont lauréats d'un essai pro pour lequel ils n'ont pas pu être nommés !

Hugues THIBAUT

AUDIENCE À LA DZCRS EST

Le 15 avril 2014, une délégation a été reçue par Monsieur le Directeur Zonal CRS de la zone Est à CHATEL SAINT GERMAIN. Cette délégation était composée d'Elisabeth NOUJARRET, Secrétaire Zonale, Lubert FARGEAU, Secrétaire Zonal Adjoint en charge des personnels techniques et Ayhan ALTIPARMAK, Secrétaire Régional Lorraine.

Les problèmes de manque d'effectifs à CHATEL ST GERMAIN (dû en partie aux effectifs de l'Internat d'Excellence) et à la CRS 35 ont été évoqués. Monsieur le Directeur Zonal a promis de chercher des solutions, éventuellement avec le renfort, qui ne peut être que temporaire, de vacataires.

Les problèmes d'intégration des personnels administratifs au sein des compagnies ont également été abordés. Il est encore difficile de faire changer les mentalités, notamment sur la nécessité de la substitution des personnels dit actifs par des personnels administratifs.

Enfin, Elisabeth NOUJARRET et Lubert FARGEAU ont défendu auprès de Monsieur le Directeur Zonal de nombreux dossiers individuels et notamment les avancements des personnels administratifs et des personnels techniques.

MUTUALISATION PN / GN EN TERME DE PTS ENCORE UN PROJET NON RÉFLÉCHI !

Je me mets à la place de mes collègues scientifiques de Corse et d'Antilles-Guyane ! On savait déjà à quel point l'ensemble des personnels scientifiques était méprisé de leur ministre de tutelle, qui sur les questions statutaires, ne s'est jamais prononcé, malgré plusieurs sollicitations. Mais avec le projet de mutualisation Police-Gendarmerie, c'est le bouquet !

Je doute qu'il y ait un conseiller technique à Beauvau en mesure d'expliquer à quoi sert un ASPTS et quelles sont ses missions !

Je maintiens qu'au Ministère de l'Intérieur, personne ne connaît les personnels scientifiques, personne n'a suffisamment de discernement pour évoquer les grosses différences qui existent entre un personnel scientifique de la Police nationale, et un gendarme TIC, tant sur la formation, que sur les habilitations.

Une expérimentation de mutualisation a été menée à Guéret, et pour reprendre les termes du DRCPN adjoind, toute expérimentation mérite un bilan.

Non seulement il n'a jamais été fait mais en plus, on a continué de déployer cette mutualisation à d'autres départements.

Les collègues n'ont pas accès aux plateformes de PTS créées par les gendarmes, accréditation oblige ! Résultat, les agents du périmètre police ne font plus les travaux de révélation de traces papillaires ! Il y a donc une dégradation progressive du niveau de nos missions, ce qui est inacceptable.

Vous nous remontez les problèmes que vous rencontrez au quotidien pour exercer vos missions, et c'est dramatique !

Pendant que la gendarmerie déploie le plan d'accréditation de ses plateformes flambant neuve, vous vous battez pour avoir un boîtier photo supplémentaire, et votre chef de service n'en a que faire de la PTS si ce n'est de s'en servir pour gonfler les statistiques.

Pendant que la Sécurité Publique s'évertue à préconiser 3 écouvillons pour le traitement des affaires de délinquance de masse, écouvillons qui bien souvent ne donnent aucun résultat à l'exploitation, la gendarmerie, s'équipe, se forme, se structure, et passe avec succès les audits qualité !

Quel gâchis d'argent et de temps, tout cela dans un souci de rassurer les plaignants ! Peu d'efficacité au final !

On oblige les collègues à porter la magnifique chasuble PTS sur les scènes d'infraction. Il faut faire de l'affichage, exploiter l'image positive de la PTS dans l'opinion publique. Et si les images se mettaient d'un coup à être moins jolies, des brassards en grève venant les ternir ? Même pas certain que le Ministre de l'Intérieur s'en soucie ! Il a pris le parti de la gendarmerie nationale aux dépens de la police nationale. Le SNAPATSI ne le tolère pas !

OÙ L'ON REPARLE DE NOMENCLATURE ...

Régulièrement, la nomenclature des techniciens et des ingénieurs revient à l'ordre du jour des réunions. C'est cyclique, et ça dure depuis presque 10 ans pour celle des ingénieurs qui n'est toujours pas effective !

Comme si la DRCPN la gardait sous le coude, et la ressortait de temps à autres, dans des périodes de creux, histoire de faire croire qu'on travaille et qu'on s'y intéresse...

Permettez moi d'en douter !

Nous ne sommes pourtant pas nombreux, donc peu de postes sont impactés par cette nomenclature ! Et pourtant ça cogite... ou pas !

Le plus surprenant c'est que la DRCPN semble découvrir des aberrations aujourd'hui, comme par exemple que la Préfecture de Police de Paris n'intègre pas les techniciens de PTS, et encore moins les Ingénieurs de PTS dans leur magnifique organigramme de la hiérarchie des services ! Sont-ils hors cadre ?

Hiérarchiquement, devant un technicien, il y a au moins un ou deux majors et un ou deux officiers.

Des années que le système est ainsi fait et aujourd'hui la DRCPN semble enfin vouloir prendre en compte cette problématique !

Mieux vaut tard que jamais. Cependant on peut faire preuve encore de pessimisme.... Car l'administration a mis 10 ans pour se réveiller et découvrir un problème combien mettra-t-elle de temps pour le solutionner ?

Le SNAPATSI ne lâche pas le dossier pour qu'enfin ces nomenclatures sortent des cartons !



Dates
prochaines
CAPN

Mutations

ASPTS : 20 mai 2014

Technicien PTS : 11 juin 2014

Ingénieur PTS : 27 mai 2014

ET LE PÉRIMÈTRE GENDARMERIE ALORS ?

G
E
N
D
A
R
M
E
R
I
E

Depuis la mise en place de la section gendarmerie au sein du SNAPATSI, la prise d'assaut de la forteresse Gendarmerie a débuté.

Et il était temps ! A l'analyse des remontées de nos adhérents, il apparaît clairement que l'adaptation en Gendarmerie est particulièrement difficile. Pas seulement pour les agents provenant d'autres périmètres ou ministères mais aussi pour les personnes provenant de recrutements directs ou encore des anciens militaires ayant pourtant connu l'institution sous l'uniforme. Les personnels déjà anciens peinent eux aussi, ballottés entre les « flux » et les « stock » ... parlons-nous d'être humain ? C'est bien le cas malgré ces termes barbares.

Les mentalités ont peine à s'adapter au changement et pourtant celui-ci est inéluctable.

Nous avons donc, outre les dossiers personnels traités par nos responsables locaux et zonaux, entamé le dialogue avec la hiérarchie des différents sites.



Ainsi, le SNAPATSI par l'intermédiaire du responsable zonal Région Versailles et de son secrétaire national pour les personnels de la Gendarmerie, a investi la Région de Gendarmerie d'Ile-de-France (RGIF) sur son site de Maisons-Alfort mardi 1^{er} avril 2014. Après avoir rencontré quelques personnels avec qui les échanges ont été fort intéressants, nous avons été reçus pendant plus d'une heure par le général commandant la Région. Cet échange fut l'occasion de présenter notre action auprès de la hiérarchie, de discuter des problèmes rencontrés mais aussi de s'assurer de la pleine collaboration des instances militaires afin que nous puissions en toute liberté accéder aux sites de la RGIF. Le général de corps d'armée Carmichael nous a fort bien reçu et nous a assuré du respect de la liberté syndicale au sein de l'ensemble des unités de son commandement. Ne craignez plus de vous exposer avec vos représentants SNAPATSI, nous sommes à votre écoute en toute transparence avec votre hiérarchie !

Le lendemain, matinée du 2 avril 2014, la même équipe renforcée du secrétaire national social et médical entrainé à la caserne KELLERMANN de la Garde Républicaine. Le général de la Garde avait mis à notre disposition une salle qui a permis la rencontre des personnels de cette caserne en toute quiétude et confort. Nous avons pu ainsi parler librement de leurs attentes, problèmes et satisfactions pendant plus de 2 heures. A l'issue, le colonel commandant le 2^{ème} régiment d'infanterie de la Garde s'est déplacé pour nous rencontrer et échanger cordialement. Il nous a assuré de notre bienvenue et que les portes nous étaient dorénavant ouvertes sans réticence. Nous devions rencontrer le général commandant la Garde Républicaine, mais son agenda très chargé en a décidé autrement. Ceci dit, le contact est fait, notre action reconnue et notre liberté de circuler affirmée au sein de la Garde. Le changement est en route !



Le jeudi 10 avril, la section SNAPATSI-gendarmerie a rencontré le nouveau directeur des services financiers auprès de la DGGN, Monsieur l'inspecteur général d'administration DEBROSSE Philippe sur le site de l'ECASGN.

Le mardi 22 avril, le SNAPATSI a été reçu en audience par le Général Thibault MORTEROL, sous directeur de la gestion des personnels à la DGGN.

Outre le fait que nous partons à votre rencontre, l'actualité est chargée et le SNAPATSI Gendarmerie veille. Ainsi, nous travaillons sur les sujets de l'aménagement du temps de travail, le projet de note concernant le positionnement des personnels civils au sein de la Gendarmerie, les transformations de poste, la mise en place des SGAMI... bien que nous ne siégeons pas encore en comité technique Gendarmerie, nous dénonçons les anomalies que d'autres syndicats ont pourtant avalisé (12 heures travaillées pour bénéficier d'une journée de récupération !) et fort de notre connaissance du milieu, nous dénonçons activement avec des arguments de poids !

Nous allons d'ici la fin d'année venir à votre rencontre, n'hésitez pas à venir nous rencontrer pour échanger et améliorer votre situation en gendarmerie, au sein du ministère de l'Intérieur.



Dans l'attente, pour toute question n'hésitez pas à contacter :

Christophe ANDRODIAS

Secrétaire National chargé des personnels Gendarmerie

Tél : 07.82.32.84.00

mail : section.gendarmerie@snapatsi.fr