



Faisant actuellement bonne figure, l'administration organise des réunions tous azimuts à un rythme soutenu pour faire preuve de dialogue social auprès des organisations syndicales, et ce à tous les niveaux.

La Fonction Publique organise un cycle de négociation qui s'étalera jusqu'en mai 2015 sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations des agents avec plus de 20 réunions déjà programmées, auxquelles participera le SNAPATSI. Ce calendrier a pris plus de 2 mois de retard en raison des mouvements de grève de toutes les fédérations de fonctionnaires, sauf la notre. Et cette grève du 15 mai dernier, qu'a-t-elle apportée concrètement aux agents ? RIEN ! Comme à son habitude notre fédération sera force de proposition même si on peut être interrogatif sur d'éventuels effets au 1er janvier 2016.

Le DGPN a ouvert un cycle de concertation RH le 4 février dernier. 11 groupes de travail avec des thématiques différentes ont été mis en place. La DRCPN a été chargée de rencontrer les organisations syndicales pour recueillir leurs propositions. La majorité des thèmes impacte les personnels administratifs, techniques et scientifiques :

- amélioration des perspectives de promotion et d'évolution des PATS
- notation, évaluation
- valorisation des métiers de la PTS
- engager une démarche de substitution
- outre-mer
- nomenclatures
- élaboration d'un référentiel des postes relevant des fonctions support
- gestion des âges
- organisation du temps de travail.

Sur ce dernier thème, le SNAPATSI avait lancé une enquête nationale pour recueillir vos avis sur l'opportunité ou non de la mise en œuvre des horaires variables dans tous les services. Vous avez été plus de 1.800 à répondre, 92% y sont favorables pour des raisons diverses (conciliation vies professionnelle et personnelle, gestion du temps de travail en fonction de la charge de travail, s'adapter aux contraintes de transport, possibilité de ne prendre que 45 minutes pour déjeuner, équité entre les différents périmètres Préfectures – PN – GN, gommer les différences entre les agents en matière d'aménagement horaires, s'adapter à la réforme des rythmes scolaires pour les enfants).

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

Ces thèmes transverses permettront-ils à l'administration de prendre enfin conscience des difficultés de positionnement des corps, de leur reconnaissance au sein de la Police Nationale ? Et de la substitution qui doit inévitablement être mise en œuvre dans les plus brefs délais.

Malgré ce rythme soutenu des réunions, des commissions administratives paritaires, des comités techniques, des CHSCT, le SNAPATSI et ses partenaires (SAPACMI – Alliance PN – Synergie Officiers et SICP) sont loin d'être essouffés et demeurent les seules forces syndicales de proposition au sein du MI.

Pendant la période estivale, le SNAPATSI reste actif et joignable.

Le SNAPATSI vous souhaite de belles vacances et vous donne rendez-vous à la rentrée pour de nouvelles aventures.



POURQUOI VOTER LE 4 DECEMBRE 2014 ?

Le 4 décembre prochain vous allez être appelés à voter pour différentes instances. Elles ont toutes leur importance et à tous les niveaux.

Les Comités Techniques : ministériel – de réseau – de proximité

Ceux-ci sont chargés de donner leur avis sur les questions et sujets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Ainsi y sont examinées les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

Les Commissions Administratives Paritaires Nationales et Locales

Elles traitent de la carrière des agents (titularisation, réductions d'ancienneté, avancement, mutation, révision de notation, discipline ...).

Pour améliorer votre quotidien professionnel et personnel, il est important que vous vous exprimiez à chacun des scrutins.



Enfin si vous souhaitez être acteur de votre avenir, prenez le en main et rejoignez le SNAPATSI pour être candidat aux élections professionnelles du 4 décembre 2014.

SGAMI - LA SUITE

Suite au CT Ministériel du 12 février, il a été créé par décret les SGAMI à compter du 1^{er} mai (Lille – Rennes – Bordeaux – Marseille – Metz – Lyon). Chaque Préfet de zone de défense et de sécurité a eu en charge d'élaborer un arrêté portant organisation de son SGAMI après concertation avec les organisations syndicales locales.

Lors du CT Ministériel du 10 juillet, chaque arrêté devait être présenté et soumis au vote.

Mais FO a décidé de le boycotter pour des raisons qui dépassent largement le cadre du Ministère de l'Intérieur et liées à l'actualité sur la grande conférence sociale organisée par le Président de la République.

S'ils se sont accordés cette fois entre organisations syndicales (SNIPAT – UNITE SGP – FO PREFECTURES) pour pratiquer la politique de la chaise vide, lors du CT Ministériel du 12 février, ils n'avaient pas accordé leurs violons pour voter le texte créant les SGAMI :

POUR : Unité SGP **CONTRE :** FO PREFECTURES **NE PARTICIPE PAS AU VOTE :** SNIPAT

Le SNAPATSI et ses partenaires s'étaient collégialement abstenus lors du vote du décret et ce principalement en raison de l'absence de lisibilité dans la mise en œuvre de cette réforme.

Le CT Ministériel est donc reporté. Alors le SNAPATSI en sa qualité de syndicat responsable dénoncera toutes les problématiques liées à l'organisation interne de chaque SGAMI mais surtout relayera toutes vos inquiétudes, préoccupations ...

Nous vous tiendrons informés, au prochain épisode, à savoir après le CTM du 16 juillet 2014.

CONGÉS BONIFIÉS

L'instruction ministérielle n° 000008 du 19 juin 2014 ouvre les recensements aux congés bonifiés pour les personnels titulaires Administratifs, Techniques et Scientifiques.

Pour la période du 1^{er} avril au 31 octobre 2015, les dossiers doivent être retournés avant le 1^{er} octobre 2014.

Pour la période du 1^{er} novembre 2015 au 31 mars 2016, retour des dossiers avant le 2 mars 2015.

Vous êtes affectés :	Transmettre votre dossier à :
Services centraux police nationale	DRCPN / BPATS
Services relevant des Préfectures Services centraux autres que PN	SG / DRH / BAGES
Services déconcentrés de la police nationale	SGAMI / SGAP IDF / SATPN
Services de la gendarmerie nationale	Commandements de région de gendarmerie

Si vous souhaitez des informations complémentaires, prenez contact avec vos délégués SNAPATSI.



**Dates
prochaines
CAPN**

AVANCEMENTS

Techniques :

Ouvriers Cuisiniers : 23 juillet 2014
Adjoints Techniques: septembre 2014

Scientifiques :

Ingénieurs : 17 septembre 2014
Techniciens : 25 septembre 2014
ASPTS : 11 septembre 2014

Administratifs :

Attachés : 23 septembre 2014
Secrétaires Administratifs : 30 septembre 2014
Adjoints Administratifs : 2 octobre 2014

LA CAP DE MOBILITÉ, ET APRÈS ?

T
O
U
S
C
O
R
R
P
S

Le SNAPATSI se fait fort de mettre l'administration devant ses responsabilités pour qu'enfin elle se donne les moyens d'appliquer la Loi Mobilité (Loi n°2009-9752 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique) en lui présentant ses revendications, notamment en matière d'accompagnement post-mobilité.

Acter la mobilité

Notre enquête nationale 2013 révèle que vous êtes près de 25% à ne pas avoir été affecté sur le poste acté en Commission Administrative Paritaire.

Pour que ces dérives cessent, que les décisions prises en CAP soient souveraines et que les agents ne soient plus considérés comme des pions manipulables à l'envie, le SNAPATSI propose :

- ☞ que la BAL diffusant les résultats de CAP précise que le poste acté et le poste notifié doivent correspondre ;
- ☞ de notifier à l'agent dont la mutation a été actée en CAP non plus seulement son arrêté de mutation, mais dans le même temps la fiche du poste acté avec indication obligatoire de la durée minimum attendue sur le poste.
Ainsi fiche de poste et durée minimum attendue sur le poste seront contractualisées.
- ☞ Lorsque les nécessités de service imposent un remplacement avant la date de prise de poste fixée en CAP, un agent peut être affecté sur le poste temporairement, jusqu'à la prise de fonction de l'agent officiellement affecté en CAP.

Refus de mobilité

La Loi Mobilité impose à l'administration de faire connaître aux agents n'ayant pas obtenu de mobilité, les raisons de ce refus. Notre Ministère n'applique pas cette disposition et près de 20% des personnes n'ayant pas obtenu de suite favorable à leur demande de mobilité déclarent en ignorer les raisons, traduisant l'opacité des décisions de CAP.

Le SNAPATSI exige qu'à la demande du candidat l'administration lui exprime une réponse motivée dans un délai d'un mois à l'issue du refus de mobilité prononcé en CAP. Cette réponse motivée est fournie aux services RH par la personne qui l'a reçue en entretien, qui lui a accordé un entretien téléphonique. Notons que la grille de mobilité réclamée par le SNAPATSI (grille de critères détaillés, précis et quantifiés reflétant la situation des agents candidats au départ) serait un outil essentiel pour justifier les refus de mobilité et instaurer la transparence de gestion. Pour rappel le SNAPATSI demande l'ouverture de négociations sur l'élaboration de cette grille.

Prise de poste

Le SNAPATSI demande que lors d'une première affectation ou d'un changement de périmètre l'administration mette en place, pour les agents qui le souhaitent :

- ☞ une formation de découverte et d'intégration du périmètre d'accueil ;
- ☞ un tutorat d'un an.

Ces propositions doivent être formulées par écrit aux agents au plus tard lors de la notification de leur arrêté d'affectation.

Le tuteur désigné sur la base du volontariat doit être titulaire, affecté dans le service depuis plus d'un an ou à défaut dans un service équivalent et de même grade ou de grade supérieur que l'agent nouvellement affecté. Il bénéficie de décharges de service selon les besoins exprimés par l'agent accompagné et soumises à validation des chefs de service. Lorsque le tuteur et l'agent qu'il encadre ne sont pas affectés dans le même service, le lieu de leurs rencontres est déterminé en concertation par les deux protagonistes entre les deux services. L'administration remboursera donc les frais de déplacements occasionnés pour chaque déplacement dans le service du correspondant. Tout au long du tutorat les deux acteurs tiennent à jour une feuille de route indiquant les dates, lieux (lieu physique, contact téléphonique ou mail) et durées de leurs entretiens. A l'issue du tutorat les deux acteurs signent la feuille de route et indiquent leur satisfaction (satisfait/non satisfait). Le rôle de tuteur est pris en considération dans les critères de la grille de mobilité et majoré lorsqu'un tutorat se clôt sur une satisfaction mutuelle.

Bilan

Le SNAPATSI estime qu'après 3 à 6 mois sur un nouveau poste, le CMC et le service RH de l'agent doivent chacun lui proposer un entretien afin de faire le point sur son insertion dans son nouvel environnement professionnel et son adaptation à ses nouvelles fonctions. Ces échanges permettront notamment d'évaluer les besoins en formation, en amont de l'entretien annuel de formation.

SOCIAL ET MÉDICAL : BON À SAVOIR

Action sociale et accompagnement des personnels

Les SRIAS :

Les sections régionales interministérielles sont des **instances consultatives instituées au niveau régional pour participer à la mise en œuvre de l'action sociale interministérielle** au profit des agents publics rémunérés sur le budget de l'État. A ce titre elles sont **placées auprès du préfet de région**, et placée sous la direction du comité interministériel d'action sociale dont fait partie le SNAPATSI qui définit l'orientation de leurs actions. Elle est fondée à proposer des actions innovantes ou à mener des expérimentations, formuler des propositions visant à promouvoir la création, la coordination et l'utilisation commune des équipements sociaux et des offres de services collectifs dans la région. Chaque région a un lien internet sur lequel vous pouvez trouver toute information concernant vos droits en votre qualité d'agent de l'Etat, que ce soit sur la politique de la petite enfance, le logement, les loisirs.....

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/action-sociale-28>

La retraite :

☞ **Congés de maternité** : tous les trimestres pris en compte pour la retraite pour toutes les naissances et adoptions postérieures au 1^{er} janvier 2014 : le décret publié au JO du 1^{er} juin 2014 permet désormais aux femmes de valider tous les trimestres de leur congé maternité. Par exemple en cas de naissance d'un troisième enfant ou de naissance multiple qui donne droit à un congé de maternité de 6 mois ou plus, les femmes ne validaient auparavant qu'un trimestre. Dorénavant, elles en valideront 2 (ou 3 en cas de triplés). Egalement à présent, le parent qui adopte pourra valider 1 trimestre pour 90 jours de congés d'adoption.

☞ **Arrêt maladie et retraite**, ce qui compte : **seuls quatre trimestres** au titre de la maladie (congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour accidents de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions) peuvent être retenus pour l'examen du droit au départ.

www.info-retraite.fr

www.fonction-publique.retraites.gouv.fr

Bureau des pensions et allocations d'invalidité BPAI à Draguignan :
04 94 60 48 04



L'Aide au Maintien à Domicile :

☞ Elle a pour but de favoriser le maintien à domicile des fonctionnaires et ouvriers retraités de l'État et de prévenir leur perte d'autonomie,

Le plan d'aide ainsi proposé au retraité est notamment défini par ces structures évaluatrices en tenant compte de la situation de fragilité sociale du bénéficiaire appréciée notamment au regard de ses conditions de vie, de son état de santé et de son isolement,

☞ L'aide apportée par l'État est une prise en charge financière partielle des frais de services à la personne supportés par le retraité pour l'aider à domicile,

☞ Le montant de la participation de l'État est fonction des ressources du retraité,

☞ Le plan d'aide proposé peut comprendre deux volets :

- le **plan d'action personnalisé** qui intègre, en fonction des besoins du retraité, diverses prestations parmi les catégories suivantes : l'aide à domicile, l'action favorisant la sécurité à domicile, les sorties du domicile, le soutien ponctuel de retour d'hospitalisation, en cas de périodes de fragilité physique ou sociale,
- **l'aide habitat et cadre de vie** qui vise à accompagner financièrement les retraités dont le logement doit être aménagé afin de permettre leur maintien à domicile.

L'AMD est confié à la branche retraite du régime général. La demande doit être faite à celle du lieu de domicile. Pour toute information : vous pouvez contacter le 3960 service d'information de l'assurance retraite. Le SNAPATSI revendique des droits identiques pour les retraités du public et du privé avec l'utilisation du même barème comportant 8 tranches.



SOCIAL ET MÉDICAL : BON À SAVOIR (SUITE)

Petite enfance :

- ☞ Mesure interministérielle : CESU garde d'enfant 0-6 ans sous condition de ressources : une économie de 385 € à 655 €/an/enfant à charge. Cette aide est exonérée d'impôt sur le revenu et cumulable avec les prestations versées par la CAF. Avec 20 % de majoration pour les familles monoparentales. Utilisable quel que soit le mode de garde : crèche, halte-garderie, jardin d'enfants, garderie périscolaire avant et après les heures de classe, assistante maternelle, association.....www.cesu-fonctionpublique.fr. Le SNAPATSI revendique le rétablissement de la tranche à 220 € supprimée.
 - ☞ Mesure ministérielle : le CESU monoparental sans condition de ressources d'un montant de 300 €/an/enfant à charge pour les agents affectés dans les départements 33, 06, 67, 59, 69, 13 et en IDF. Le SNAPATSI revendique son extension sur l'ensemble du territoire,
 - ☞ Mesure ministérielle : le CESU garde d'enfants de 6 à 12 ans sans condition de ressources pour les agents affectés en IDF d'un montant de 200 €/an/enfant à charge. Le SNAPATSI revendique son extension dans les zones où une police d'agglomération a été créée dans un premier temps puis à l'ensemble du territoire.
- Ces 2 CESU sont exploités par domiserve : www.domiserve.com/cesu-mi, 01 49 65 25 84

Logement :

L'aide à l'accession à la propriété : prêt à taux 0 % du MI :

- ☞ S'adresse aux fonctionnaires titulaire travaillant en IDF, dans les départements 06, 13, 69, 33, 67, 59. Ce prêt vient en complément du prêt immobilier principal pour une primo-accession dans le neuf ou l'ancien,
- ☞ Le MI prend en charge le montant du coût du crédit ainsi que le coût de l'assurance,
- ☞ D'un montant qui a été augmenté grâce à l'action des membres de la CNAS, dont fait partie le SNAPATSI, il varie selon la composition familiale de 20 000 € à 45 000 €. La durée de son remboursement a aussi été augmentée variant de 9 ans et 10 ans.

Le dispositif est géré par le CSF : www.csf.fr/ptzmi

Le SNAPATSI revendique l'extension de ce dispositif dans un premier temps dans les départements limitrophes de la grande couronne parisienne : le 27, 28, 45, 10, 02, 51, 89 puis sur l'ensemble du territoire.

Les prêts/Aides/loisirs accordés par la FJM (sur ses fonds propres) dont le SNAPATSI fait partie du conseil d'administration :

- ☞ le prêt social : prêt d'un montant de 2 000 € maximum destiné à faire face à une situation sociale et/ou financière,
- ☞ le prêt amélioration du cadre de vie sans intérêt : pour un montant maximum de 1 500 € destiné à financer des travaux de l'habitat, achat de mobilier et d'électroménager de première nécessité, des frais liés aux véhicules (réparations, achat) et pour faire face aux frais liés à un heureux événement (mariage ou naissance),
- ☞ le prêt aide à la scolarité : d'un montant de 1 020 €/enfant destiné à aider les familles dont les enfants poursuivent des études supérieures ou professionnelles et ce jusqu'à 27 ans révolus. Egalement accordé aux familles ayant un enfant en situation de handicap scolarisé dans un établissement spécialisé (sans condition d'âge minimum),
- ☞ le prêt aide au logement locatif : d'un montant de 1 800 € maximum destiné à financer les frais liés au logement locatif lors d'un changement de résidence,
- ☞ le soutien scolaire : l'offre de soutien scolaire proposée par Complétude, les Cours Legendre et KeepSchool, sur l'ensemble du territoire : le partenariat avec la FJM permet aux agents du MI de bénéficier de la gratuité des frais de dossiers et des réductions sur les forfaits en fonction du nombre d'heures achetées,
- ☞ la billetterie : la FJM a mis en place une billetterie en ligne en partenariat avec France Billet. L'offre proposée est équivalente à l'offre de la FNAC avec, pour un très grand nombre d'offres, des tarifications CE. La gratuité de l'offre. Fondation Jean Moulin : <http://www.fondationjeanmoulin.fr/>



SOCIAL ET MÉDICAL : BON À SAVOIR (SUITE)

Le médical en quelques mots

La médecine de prévention :

C'est la médecine de l'adaptation de la médecine du travail pour les salariés du secteur privé, au profit des agents de la FP. Sa mission consiste à prévenir toute altération de la santé du fait de son activité professionnelle. Elle s'assure de la compatibilité de sa santé à son poste de travail et à son environnement de travail tout au long de sa carrière.

A ce titre vous pouvez à tout moment demander un rendez-vous à votre médecin de prévention pour lui demander des conseils sur l'aménagement et l'étude de votre poste de travail, pour des raisons de santé des aménagements d'horaire, des exemptions temporaires, obtenir des préconisations, lui soumettre tout sentiment de mal-être au travail, de sensation de harcèlement, de pression ou de tension. Vous pouvez également le saisir dans le cadre de conseils pour un reclassement professionnel dans le cadre d'une inaptitude médicale à la fonction. Le médecin de prévention, sous l'organisation de votre chef de service, doit vous faire bénéficier d'une visite médicale tous les 5 ans, voire annuellement si vous êtes soumis à des risques particuliers ou pour des raisons de santé (reprise après CLM, CLD, ou CMO avec nécessité d'aménagement de poste de travail ou au profit des personnes handicapées, des femmes enceintes, des nouvellement affectés) ou si vous êtes exposé à certains risques professionnels (travail de nuit, risques biologiques, missions à l'étranger, rayonnements ionisants...).



La médecine statutaire et de contrôle :

elle a en charge de veiller à l'aptitude physique des personnels à exercer leur métier. Elle a pour mission le contrôle de l'absentéisme et des arrêts maladie **sur la seule demande de la hiérarchie** et uniquement dans ce cas, pas à l'initiative du service médical lui-même. Lorsque vous êtes en arrêt de travail, vous devez conserver le volet n°1 dans l'hypothèse d'une visite de contrôle à la demande de la hiérarchie. Les volets 2 et 3 doivent être transmis impérativement dans les 48 heures à votre chef de service. L'administration peut à tout moment demander au service médical d'effectuer un contrôle. Vous devez vous y soumettre afin d'éviter tout risque de mesures disciplinaires, d'abandon de poste, suspension de traitement.....Vous n'êtes pas soumis au bulletin de reprise à l'issue de votre arrêt de travail en maladie ordinaire sauf demande de votre hiérarchie. Le contrôle à domicile doit être réservé que si vous n'êtes pas en état de vous déplacer à la visite de contrôle ou si vous n'avez pas déféré à cette contre visite. Que vous bénéficiiez ou pas d'horaire de sorties ou d'horaires libres de sortie pendant votre arrêt de travail, vous devez pouvoir à tout moment justifier de votre absence au médecin de contrôle (rééducation, traitement, hospitalisation de jour, examens à l'extérieur à votre domicile...) et en aviser votre hiérarchie. Si votre médecin traitant est en désaccord avec l'avis du médecin de l'administration, par exemple l'un justifiant un arrêt ou une prolongation d'arrêt de travail et l'autre la reprise de travail, c'est l'avis du

médecin agréé qui fait foi. Vous pourrez alors faire appel de cette décision devant le comité médical, mais cette saisine n'est pas suspensive de la décision médico-administrative. Pour les PATS, le **comité médical**, n'est plus celui interdépartemental du SGAP « police » (bientôt SGAMI) mais celui départemental de la cohésion sociale de votre département. C'est également ce comité médical qui donnera un avis sur l'octroi ou le renouvellement des congés de maladie, des CLM, des CLD, de réintégration à l'issue de ces congés, l'octroi d'un temps partiel thérapeutique.....,



La commission de réforme :

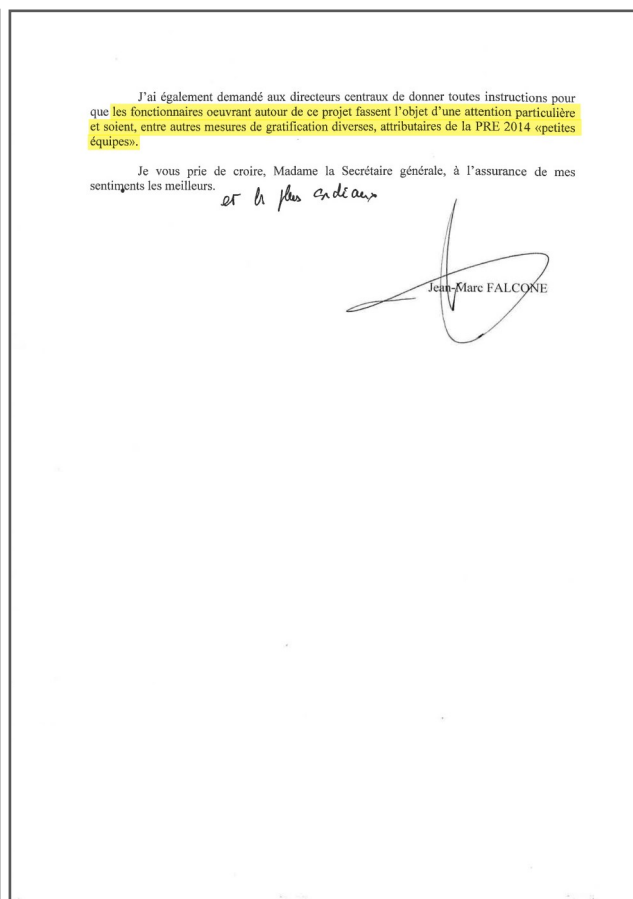
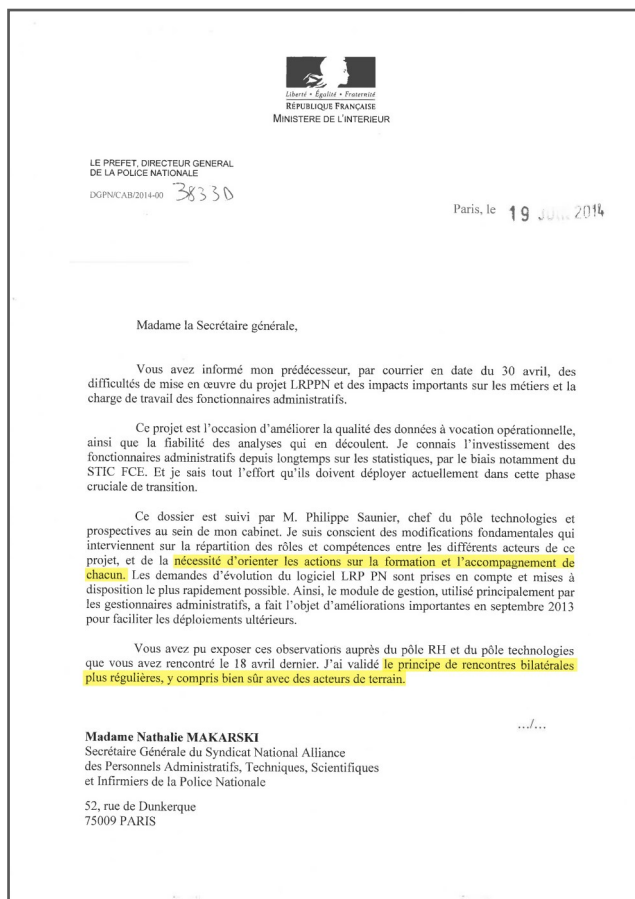
C'est une instance consultative médicale et paritaire qui a pour mission de donner un avis en matière d'imputabilité de blessures en service, de taux temporaire d'invalidité, de maladies professionnelles....Là aussi, pour les PATS ce ne sont plus les commissions de réforme interdépartementale du SGAP « police » qui gèrent ces avis mais celles de la cohésion sociale départementale. Les dossiers de blessures en service sont instruits par ces commissions que lorsque la blessure n'est pas reconnue imputable au service ou lorsqu'il y a un doute pour permettre à l'administration de la reconnaître. Si la reconnaissance est acquise, le dossier n'est plus étudiée en commission, ce qu'elle que soit le nombre de jours d'arrêt de travail consécutif à la blessure.

LRPPN - SUITE

Dans le suivi du dossier LRPPN et après sa rencontre avec le SNAPATSI le 4 juin dernier, le DGPN a répondu le 19 juin à notre courrier (voir courrier ci-dessous).

Le SNAPATSI a obtenu :

- ☞ des rencontres bilatérales régulières avec l'administration en présence de collègues stickeurs ;
- ☞ l'amélioration des actions de formation ;
- ☞ l'accompagnement des collègues travaillant sur LRPPN ;
- ☞ l'attribution de la PRE « petites équipes ».



Constamment sensibilisé sur ce dossier par le SNAPATSI, le DGPN s'est rendu dans un service de la grande couronne parisienne pour appréhender toutes les difficultés de la mise en œuvre de LRPPN.



Lors du Comité Technique de la Police Nationale du 8 juillet, en réponse au SNAPATSI, le DGPN a annoncé qu'en septembre prochain, la décision de la date de fin de double saisie sera prise, elle s'orienterait au 1er janvier 2015 soit pour tous les services, soit par étape.

Si vous êtes en fonction au STIC et que vous rencontrez des difficultés, prenez contact avec le SNAPATSI qui défendra votre dossier jusqu'au plus haut niveau !

MAIS DE QUOI ONT-ILS PEUR ?

Alliance SNAPATSI ne peut rester silencieux plus longtemps.

La situation des personnels techniques de la Police Nationale est critique depuis plusieurs années.

Pour les Ouvriers Cuisiniers :

Plus aucun recrutement, plus aucune CPN de mutations, perte des 4 postes hors catégorie ouverts en 2011, baisse du nombre de postes de chefs d'équipe, perte du bénéfice des essais pro groupe VI de 2009 pour les non nommés, absence d'essai pro groupe VI et groupe VII pour nos collègues nommés dans les groupes inférieurs, absence de disposition prenant en compte des situations médicales douloureuses.

Pour les Adjoints Techniques :

Isolement sans la fusion dans une seule spécialité restauration en Police, absence de stage ou de formation initiale ou continue, perte de postes logistiques en CRS et dans les SGAMI offerts aux ATIOM, impossibilité de mutation en gendarmerie, préfectures ou administration centrale, plus de possibilité de permutation, absence de reconnaissance de nos spécialités techniques et professionnelles, stagnation des mouvements de substitution initiés par Alliance SNAPATSI, non paiement des HS, ratios de promotions infimes ne proposant en national pas plus de 2 postes d'ATP1 et aucun poste fonctionnel d'APST.

A la lecture de cette liste non exhaustive, tout syndicat responsable et respectable se doit d'agir et de défendre sans relâche non seulement ses mandants mais également l'ensemble des corps qu'il représente afin de ne pas être qu'un spectateur passif devant l'insoutenable disparition des corps pour lesquels il a été élu.

Alliance SNAPATSI participe à toutes les réunions, à tous les groupes de travail afin d'offrir de nouvelles perspectives aux corps techniques de la Police Nationale.

Alliance SNAPATSI rappelle que nos métiers et notre savoir-faire sont indispensables dans la logistique du soutien opérationnel au sein du Ministère de l'Intérieur.

Dans ce contexte de travail soutenu, nous voici pris pour cible par les fossoyeurs des corps techniques !

Pendant que nous travaillons pour votre avenir, le syndicat fossoyeur des corps techniques s'enfonce tout seul. Est-ce responsable, de ne faire que critiquer sans jamais proposer ? Est-ce moral de porter atteinte à l'intégrité des personnes et transgresser toutes les règles de civisme ? Ils ne donnent qu'une image dégradante du syndicalisme et pendant ce temps l'administration tente de faire ce qu'elle veut, sauf que le SNAPATSI veille et vous défend.

Pour eux, le dialogue social est rompu !

Depuis quand le futur ex-majoritaire n'a t-il pas obtenu la moindre avancée pour les corps techniques sur des domaines aussi importants que le médical, le social ou l'indemnitaire ?

Depuis quand, ne vous a t-il pas informé de la moindre avancée dans les groupes de travail sur la pénibilité de vos métiers et la prise en compte de vos primes pour la retraite ?

Depuis quand n'est-il plus écouté ni même reçu par vos chefs de service qui les fuient dès qu'ils passent l'enceinte de vos services ?

Jusqu'où vont-ils aller dans la démolition ?

Trop d'insultes, de menaces, de trahison, trop de grèves sans motifs réels prenant nos collègues en otage sans leur amener la moindre amélioration dans leurs conditions de travail.

Pour preuve, la CAPN AT avancements 2013 et la CPN OC 2014 qu'ils ont boycotté et dont l'effet tant attendu n'a rien donné si ce n'est de nous faire tous passer pour des irresponsables.

Le SNAPATSI n'est pas le responsable de leur déchéance.

Il s'agit bien de la répercussion de leur clientélisme dans le traitement des dossiers d'avancement de leurs délégués au détriment de leurs propres adhérents.

Il s'agit bien surtout de la fin d'un syndicalisme primaire sans avenir dans une société moderne où tous les acteurs se sentent en responsabilité d'apporter par le dialogue social des propositions.

Que le SNIPAT s'éteigne, c'est son problème, mais qu'il n'entraîne pas avec lui dans sa chute, les collègues qui attendent autre chose d'un syndicat sensé les représenter !

T
E
E
C
H
N
I
Q
U
E
S

COMITÉ TECHNIQUE SPÉCIFIQUE CRS C'EST FINI !!!

Les personnels de soutien affectés en CRS sont une fois de plus les victimes directes d'un syndicalisme de démolition.

Lors du Comité Technique Central Police du 24 juin, soutenue par un vote de certains syndicats dont le SNIPAT-FO, l'administration a supprimé du CTS CRS au profit d'un CT Central de réseau qui englobera l'ensemble des directions d'emploi de la Police y compris la Préfecture de Police de Paris.

L'instance nationale spécifique aux CRS nous permettait de traiter les problèmes liés aux métiers techniques de soutien logistique en Police mobile, dans notre direction d'emploi.

Nous voici contraints à présent d'exposer nos problèmes dans une instance regroupée (toutes directions d'emploi) où personne ou presque ne se soucie des problèmes CRS qui représentent peu en effectif global Police et donc encore moins des corps de soutien qui en volume sont infimes.

Il était déjà difficile de tirer notre épingle du jeu au sein du CT Spécifique CRS, il faudra maintenant exposer nos problèmes de mess, de foyer, de véhicules, de DP de relève et d'instruction spécifique devant les directions de la Police Judiciaire, de la Sécurité Publique, de la Police aux Frontières etc.....

Ils nous condamnent à l'isolement !

En votant pour la suppression du CTS CRS, le SNIPAT condamne les techniques une fois de plus à être noyés dans la masse et à rester le wagon de queue des corps de la Police Nationale.

Ils mettent en danger chaque jour un peu plus la pérennité de nos corps techniques au sein de la Police Nationale et veulent nous entraîner dans leur dégringolade.

Collègues, levez-vous et prenez vous en main !

En votant Alliance SNAPATSI CGC le 4 décembre prochain, donnez à un syndicat respecté et responsable encore plus de moyens pour vous défendre.

VOTEZ Alliance SNAPATSI CGC !

NON-PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DU 1^{ER} TRIMESTRE POUR LES ATPN LE SNAPATSI INTERVIENT POUR VOUS !



Les heures supplémentaires du premier trimestre 2014 des adjoints techniques de la police nationale auraient du être normalement versées sur la fiche de paie du mois de mai 2014, mais ce ne fut pas le cas pour un très grand nombre.

Interrogée par le SNAPATSI, l'administration explique qu'elle est victime d'un problème informatique sur DIALOGUE (logiciel RH) dû au reclassement des adjoints techniques dans le cadre de la réforme indiciariaire de février 2014.

Cette situation est inadmissible pour les personnels qui bien souvent attendent cette rentrée d'argent pour préparer leurs vacances en famille.

C'est encore les moins payés qui sont les plus touchés !

Alliance SNAPATSI a demandé que les heures supplémentaires soient payées en urgence afin que les familles des collègues ne soient pas impactées dans leur quotidien (vacances, frais de rentrées scolaires à venir etc...)!



Suite à l'intervention du SNAPATSI, l'administration centrale a donné des instructions aux SGAMI pour que le paiement des heures supplémentaires soit régularisé sur la paie de juillet.

RÉPARTITION DES POSTES OUVERTS AUX CONCOURS D'ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 2^{ÈME} CLASSE AU TITRE DE 2014

Pour l'année 2014, et comme nous vous l'avions annoncé dans nos réunions de sites, voici la répartition des postes ouverts en interne et en externe aux concours ATP2 cuisiniers.

12 postes en national dont 6 en externe et 6 en interne.

	Concours externe	Concours interne	TOTAL GENERAL par SGAP
SGAP Sud-Ouest	CRS 29 Lannemezan	CRS 14 Bordeaux	3
		CRS 28 Montauban	
SGAP Sud	CRS 06 Nice	CRS 59 Ollioules	2
SGAP Est	CRS 35 Troyes	CRS 37 Strasbourg	2
SGAP Sud-Est	CNEAS Chamonix	CRS 46 Ste Foy lès Lyon	2
SGAP Ile-de-France	CRS 04 Lagny	CRS 07 Deuil la Barre	2
SGAP Ouest	CRS 51 Orléans		1
TOTAL	6	6	12

RÉPARTITION DES POSTES OUVERTS AUX CONCOURS D'ADJOINTS TECHNIQUES 2^{ÈME} CLASSE

SGAP	Direction d'emploi	Service d'emploi	Spécialité	SGAP	Direction d'emploi	Service d'emploi	Spécialité
Bordeaux Toulouse	DCCRS	CRS 18 Poitiers	Agent de restauration	Metz	DCCRS	CRS 36 Chatel St Germain	Agent de restauration
		CRS 19 La Rochelle	Agent de restauration			CRS 38 Mulhouse	Agent de restauration
		CRS 22 Périgueux (x2)	Agent de restauration			CRS 43 Chalon s/Saône (x4)	Agent de restauration
		CRS 27 Toulouse	Agent de restauration			CRS 44 Joigny	Agent de restauration
Lille	DCCRS	CRS 12 Lille (x3)	Agent de restauration	DCCRS	CRS 01 Vélizy (x3)	Agent de restauration	
	DCSP	DDSP Nord	ELAG—AP		CRS 07 Deuil la Barre	Agent de restauration	
		CSP Lens	ELAG—AP	SDFDC	DRF PIDF—CRF Paris	Agent de restauration	
	SGAP	SGAP Lille	ELAG—AP		DRF PIDF—CRF Paris	ELAG—AP	
Lyon	DCCRS	CRS 34 Roanne	Agent de restauration	Ile-de- France	SGAP	DRPJ—SDPJ 93	ELAG—AP
		CRS 50 St Etienne	Agent de restauration			DRPJ—SAMI	ELAG—AP
		CNEAS Chamonix	Agent de restauration			DSPAP—Ciat 1er arrt	Conduite de véhicule
	INPS	LPS Lyon	ELAG—AP		DSPAP—Ciat 10ème arrt	ELAG—AP	
	ENSP	St Cyr au Mont d'Or	ELAG—AP		DSPAP—Ciat 19ème arrt	ELAG—AP	
Marseille	DCCRS	CRS 06 Nice	Agent de restauration		DCRI	DCRI Paris	ELAG—AP
	SDFDC	DIRF Sud—CRF Nice	ELAG—AP			DCCRS	CRS 09 Rennes (x3)
	DCPJ	DRPJ Ajaccio	ELAG—AP		CRS 10 Le Mans (x2)		Agent de restauration
	DCPAF	DDPAF P. Orientales	ELAG—AP		CRS 13 Saint Brieu		Agent de restauration
	SGAP	SGAP Marseille	Conduite de véhicule		CRS 41 Tours (x2)		Agent de restauration
	Metz	SDFDC	DIRF Est - ENP Sens	Agent de restauration	CRS 52 Sancerre (x2)	Agent de restauration	
DIRF Est - ENP Sens			ELAG—AP	SDFDC	DIRF Ouest - ENP Rouen Oissel	ELAG—AP	
SGAP		SGAP Metz	ELAG—AP		DCSP	DDSP Seine-Maritime	ELAG—AP
		DR Dijon	ELAG—AP	DDSP Cher		ELAG—AP	
DCSP		DDSP Vosges	ELAG—AP				
DCCRS			CRS 23 Ch. Mézières	Agent de restauration			
			CRS 33 Reims	Agent de restauration			

* ELAG—AP : Entretien, Logistique, accueil et gardiennage—agent polyvalent

VESTIAIRE PTS ET DOTATION

Lorsqu'en 2011, l'administration a décidé d'octroyer des effets vestimentaires aux personnels scientifiques, le SNAPATSI s'était spontanément exprimé sur l'insuffisance de la dotation.

Nous avons cru que certains de ces vêtements seraient éligibles au compte à points créé en 2012. A cette occasion l'administration montrait manifestement une volonté de ne pas faire avancer le dossier dans le bon sens.

Cette année, avec la création du SAELSI (Service de l'achat, des équipements et de la logistique), le SNAPATSI a une nouvelle fois exprimé vos attentes et vos souhaits. Nous sommes en été, et aucune décision prise dans ce dossier, nous restons avec nos doléances, plus quelques problèmes supplémentaires en sus.

Un grand nombre de nos jeunes collègues recrutés cette année, et l'année dernière nous ont remonté l'information qu'ils rencontraient la plus grande difficulté à obtenir la dotation vestimentaire. Les SGAMI confondent le compte à point avec la dotation.

Il n'a jamais été évoqué l'idée pour les nouvelles recrues scientifiques de la Police Nationale, de se

constituer son paquetage initial grâce au compte à points !

Chaque nouvelle recrue parmi les personnels scientifiques doit se voir doter d'un paquetage. Nous vous invitons à nous remonter les difficultés que vous rencontrez pour l'obtention de ce paquetage.

Quelle tenue à l'ENSP ??

Pour la première fois, les personnels scientifiques sont représentés à la cérémonie de sortie commune des commissaires et lieutenants stagiaires. Si l'on peut se féliciter d'avoir pensé à la corporation scientifique pour cette manifestation, on s'interroge sur la tenue que porteront nos représentants, puisqu'il leur est demandé de porter les effets vestimentaires siglés PTS.

Pour l'homogénéité dans la tenue ils ont du porter le coupe vent un 27 juin !

Qui était le plus ridicule ? Nos collègues avec leur coupe vent, ou l'administration qui s'est rendue peut être compte à cette occasion que la dotation d'un polo ne serait pas forcément une mauvaise chose ?

IPTS

Une modification du régime indemnitaire des personnels scientifiques est prévue. Jusqu'à présent chacun d'entre nous bénéficiait d'une prime de fonctions et d'un complément spécifique. La rénovation du système a pour but de rassembler les 2 composantes, pour simplifier ce régime indemnitaire, en mettant en place une prime unifiée de corps qui s'appellera **IPTS, Indemnité de Police Technique et Scientifique**.

Cette indemnité se composera de 2 parties :

- ☞ **une part fonctionnelle versée mensuellement qui tiendra compte du niveau de responsabilité, du niveau d'expertise, et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le montant mensuel de référence de l'indemnité fonctionnelle est fixé par grades et par corps, auquel sera appliqué un coefficient évolutif de 1 à 4 lié au niveau de responsabilité.**
- ☞ **un complément indemnitaire versé annuellement qui tiendra compte de l'entretien individuel et donc de l'atteinte du ou des objectifs, et de la manière de servir.**

C'est un réel bouleversement du système actuel.

Le SNAPATSI demande à ce qu'aucun fonctionnaire ne soit perdant par rapport au système actuel.

Dans les prochaines semaines, le SNAPATSI vous donnera plus d'éléments sur le sujet.

PROJET D'ACADEMIE DE POLICE

Le SNAPATSI Scientifiques a été audité sur le projet d'une académie de Police dans la région lyonnaise par une équipe constituée d'inspecteurs généraux de l'administration et de membres de l'IGPN.

Un tel projet nécessite des budgets conséquents, et en ces temps difficiles, cette idée ne peut rester qu'au stade de projet.

Toutefois, le SNAPATSI a saisi l'occasion de mettre en avant le sujet de la formation des personnels scientifiques.

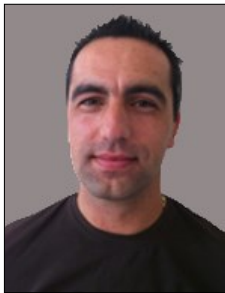
Il y a quelques mois, le SNAPATSI avait été reçu par un chargé de mission au DGPN afin d'étudier la faisabilité de transférer la partie technique de la formation initiale à l'Ecole de Police de Nîmes, où sont déjà dispensés les enseignements généraux de la formation initiale.

Nous avons alors manifesté notre inquiétude de voir transférer cette partie importante de l'enseignement de l'identité judiciaire, avec la crainte de voir se constituer à moyen terme une mallette pédagogique de l'IJ distribuée à des formateurs généralistes qui se seraient substitués aux formateurs du CNF. Nous accueillons l'idée d'une académie de Police sur Lyon plus favorablement, à la condition que la PTS occupe une réelle place dans le projet qui viserait aussi les commissaires et Interpol.

Ainsi, des échanges avec les domaines universitaires lyonnais pourraient se développer.

Mais ne rêvons pas, la période n'est pas propice à des projets de telle envergure, même si l'idée pourrait faire son chemin...

En tout cas, il est intéressant de noter que l'administration développe les idées que le SNAPATSI avait eu l'occasion de vous soumettre il y a plus de 10 ans dans sa profession de foi à l'occasion des élections professionnelles. Pendant que certains piétinent et s'obstinent à faire du syndicalisme primaire, le SNAPATSI lui, essaie de construire un avenir pour les personnels scientifiques, ce qui ne l'empêche pas d'être extrêmement performant dans la défense de vos dossiers individuels.



SGAP SUD-EST

Erdinc ALTINKAYNAK
Secrétaire Zonal
07.77.60.80.19
[*zone.sudest@snapatsi.fr*](mailto:zone.sudest@snapatsi.fr)

LE SNAPATSI EST SAISI ***LE SNAPATSI INTERVIENT CHEZ LE PRÉFET ET EN CHSCT***

Après avoir été saisi par les collègues travaillant sur le site de la PJ/Service Régional de Documentation Criminelle de Lyon, nous avons pu constater avec effroi les conditions de travail dans lesquelles les collègues administratifs exercent leurs missions au quotidien.

Ce service d'archivage est, certes, le service répertoriant le plus grand nombre de procédures judiciaires de la région Rhône-Alpes, mais il est aussi un service en souffrance dû à un aménagement restreint, un mobilier vétuste et/ou inadapté.

Les bureaux sont encombrés de boîtes d'archives, ne laissant aucune place à la sécurité.

D'autres boîtes entassées à même le sol, obligent ainsi nos collègues à courber le dos à longueur de journée.

Des pathologies se sont donc développées, mettant ainsi en exergue des troubles musculo-squelettiques qui affectent nos collègues.

Le peu de lumière venant des fenêtres s'opacifie devant l'ascension de ces boîtes archives qui gagnent peu à peu de la hauteur.

Les fonctionnaires travaillent sous une lumière artificielle qui affecte leur acuité visuelle.

Face à ce constat remettant en cause les conditions de travail, le syndicat Alliance SNAPATSI a décidé de mener ce dossier sur le bureau du préfet avec photos à l'appui et de le présenter à l'ordre du jour lors du prochain CHSCT.

Le SNAPATSI continuera à défendre les collègues administratifs de la DIPJ de LYON, jusqu'au bout.

LE SEUL SYNDICAT PRÉSENT ET PROCHE DE VOUS

Lors de notre audience chez le DDSP Adjoint du Rhône, nous avons demandé la prime de résultat exceptionnel, petites équipes, à l'attention de tous les collègues administratifs STIQUEURS de la DDSP de LYON.

PLUS DE DÉLÉGUÉS ET PLUS D'ADHÉRENTS DANS LA ZONE SUD-EST

Vous êtes de plus en plus nombreux à prendre des responsabilités et à vouloir vous investir syndicalement.

Vous êtes de plus en plus à vous syndiquer et à faire confiance au SNAPATSI.

Vous avez raison, le seul syndicat qui est à l'écoute et qui intervient pour vos intérêts est Alliance SNAPATSI.

Au nom, de tous les collègues du bureau de la zone sud-est, je vous remercie de votre confiance.

ENSEMBLE, CONSTRUISONS L'AVENIR,
LE 4 DÉCEMBRE 2014, VOTEZ ALLIANCE SNAPATSI

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



ZONE NORD

Catherine FATREZ
Secrétaire Zonale
06.10.22.02.05
snapatsilille@snapatsi.fr

Chers collègues

Je ne suis pas habituée à répondre aux tracts syndicaux. Néanmoins, des informations incomplètes, voire mensongères, circulent aujourd'hui.

En effet, un syndicat de PATS nous accuse d'être une branche d'un syndicat actif. Faut-il rappeler que ce même syndicat qui se dit **indépendant** et **autonome** est affilié à la confédération FO et partira aux élections professionnelles sous cette même bannière de Syndicats du Ministère de l'Intérieur (son secrétaire général n'est autre qu'Henri Martini, SG d'Unité SGP police FO).

Donc je répondrai à ce syndicat de balayer devant sa porte...

Autre précision, pour répondre à vos interrogations, nous siégeons en CAPR 59/62 des C sous l'étiquette Horizon jusqu'aux prochaines élections ! Notre représentante est Christine PIOSKOWIK (CSP Avion).

Autre information, une section scientifiques SNAPATSI est mise en place. Ses représentants sont Ludivine DEFIVES (LPS Lille) et Sébastien WIART (CSP Avion).

Vous pouvez les joindre sur la boîte mail : snapatsilille.pts@gmail.com

Enfin, aux prochaines élections, si vous souhaitez que le SNAPATSI vous défende dans les CAPR, mobilisez vous ou même soyez candidats sur les listes du SNAPATSI. N'hésitez pas à me contacter, je répondrai à vos questions. Merci à tous et à toutes.

ZONE PARIS

Pascale PINEAU
Secrétaire Zonale
06.19.83.60.93
sgap.paris@snapatsi.fr



FUSION DES COMMISSARIATS DU 5ÈME ET DU 6ÈME ARRONDISSEMENTS

Le SNAPATSI a été convié à la réunion du 15 mai, organisée par le Préfet de Police, sur le sujet de la fusion des commissariats du 5^{ème} et 6^{ème} arrondissement.

560 personnels, tous corps et grades confondus, sont impactés par cette fusion.

Celle-ci entraîne une économie budgétaire de 130 000 Euros

Le calendrier nous a été décliné comme suit

1^{ère} phase : Septembre 2014: regroupement des SAIP sur le CSP 05

2^{ème} phase : Novembre 2014, après les travaux et la création de l'escalier de secours, les autres services pourront rejoindre le CSP 05.

La Brigade de Délégations et Enquêtes de Proximité (BDEP) va partir de la rue Jean Bart et intégrera le CSP 06 après travaux, soit environ 15 actifs.

Cette déclinaison de service entraîne la création d'un nouveau district qui a été validé en Comité Technique Interdépartemental le 24 juin 2014.

Un COFIL, composé de l'administration et des représentants syndicaux a été mis en place, pour un suivi et un accompagnement des personnels.

Comme à l'accoutumée, le SNAPATSI a pris contact immédiatement avec les personnels administratifs du CSP 06, et a géré les situations individuelles de chaque agent, au mieux de leurs intérêts.

Le SNAPATSI vous tiendra informé de la suite de ce dossier.