

Bulletin d'information

NUMÉRO
101

Quel avenir pour la carrière des agents ?



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

DEGRADATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Les conditions de travail se dégradent nettement pour tous les agents.

Les causes structurelles identifiées :

- des **restructurations** qui bousculent l'organisation du travail
- des **rythmes de travail** et de la **polyvalence** de plus en plus importants avec de moins en moins d'agents.

Les causes conjoncturelles identifiées :

- la **perte du pouvoir d'achat** par la non revalorisation du point d'indice depuis des années alors que le coût de la vie augmente ;
- une qualité de vie au travail détériorée par le **stress**, la **tension**, la **fatigue** tant physique qu'intellectuelle, les **trajets** de plus en plus longs et éreintants, l'**absence de reconnaissance** etc.

Nombre d'indicateurs, mesurés dernièrement par le baromètre social, montrent que beaucoup d'agents glissent vers le **burn-out**, la dépression, l'absentéisme médical répété (*de courte et de longue durée*) et à l'extrême au suicide.

Le **SNAPATSI**, dans toutes les instances sociales dans lesquelles il siège (*CNAS, CLAS, CHSCT, conseils d'administration des Fondations Jean Moulin et Louis Lépine...*) **formule des propositions**, pour donner les moyens d'assurer une véritable conciliation entre vie privée et vie professionnelle, obtenir de meilleures prestations sociales, amplifier une médecine de prévention au profit de l'ensemble des agents et en particulier ceux occupant des métiers à risque ou avec des contraintes physiques particulières.

Le **SNAPATSI a obtenu gain de cause pour certaines de ses revendications** : l'extension à toute la France métropolitaine du CESU dédié aux familles monoparentales pour la garde d'enfant de 0 à 12 ans sans condition de ressources, la création du CESU pour la garde d'enfants de 6 à 12 ans sans condition de ressources dédiés aux couples d'agents affectés en IDF et l'extension de la zone d'achat, de l'augmentation du montant octroyé et de la durée de remboursement du prêt à taux 0 du MI, pour favoriser l'accession sociale à la propriété en IDF.

Il reste encore beaucoup à obtenir : pour l'accès à la santé pour tous les agents grâce à la participation du MI d'une partie des frais de la complémentaire santé et de prévoyance non imposable ; pour une meilleure reconnaissance des travailleurs handicapés tout au long de leur vie professionnelle ; pour le bénéfice d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires au conjoint fonctionnaire de la femme enceinte à l'instar du privé; pour la légalisation du don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ; l'octroi de chèques repas préfinancés la mise en œuvre du télétravail...

Maintenant que l'administration a un baromètre social, elle ne peut plus rester sourde aux revendications portées par le SNAPATSI pour améliorer le quotidien des agents.

Le budget contraint et la crise économique ne doivent pas justifier l'inaction actuelle du ministère. La politique sociale doit bénéficier de davantage de moyens, d'une sacralisation budgétaire à la hauteur des attentes des agents et des enjeux d'avenir.

Le SNAPATSI est à vos côtés pour répondre à vos préoccupations quotidiennes.

Richard DADOUCHE

QUEL AVENIR POUR LA CARRIERE DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE ?



Présentation et calendrier :

En juillet 2014, la Ministre de la Fonction Publique a ouvert la négociation avec les fédérations de fonctionnaires sur les « *Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations* » des 5,3 millions d'agents (FP Etat 2,3 – FP Territoriale 1,9 – FP Hospitalière 1,1).

Les Fonctions Publiques CFE-CGC sont représentées entre autre par le SNAPATSI.

Cinq thématiques seront abordées par séquences jusqu'à juin 2015 :

- 1 - la **rénovation de l'architecture statutaire** et notamment la structuration des carrières,
- 2 - l'**amélioration de la gestion des emplois**,
- 3 - la **simplification des règles et dispositifs de gestion des agents**,
- 4 - la **rénovation des grilles** (avec l'équilibre traitement indiciaire / régime indemnitaire),
- 5 - la **politique salariale**.

De nombreuses réunions sur les trois premiers thèmes de la réforme PPCR se sont déroulées jusqu'à début mars 2015.

Le 10 mars 2015, la Ministre de la Fonction Publique a présenté sa feuille de route pour les négociations à venir :

- maintien du classement hiérarchique en 3 catégories (A – B – C),
- maintien des corps et cadres d'emplois, ainsi que le principe des grades et échelons,
- maintien du recrutement sans concours en bas de la grille de la catégorie C,
- mise en place de statuts communs de corps et de cadres d'emplois (*règles identiques en terme de condition de recrutement, d'architecture des carrières, de grilles de rémunération, de régime indemnitaire*),
- facilitation des mobilités entre les corps et cadres d'emplois relevant d'un même statut commun,
- harmonisation des parcours de carrière (*fixation des taux d'avancement de grade dans des décrets statutaires*),
- rénovation des modalités de reconnaissance de la valeur professionnelle par un dispositif plus significatif d'avancement accéléré d'échelon (*suppression réductions d'ancienneté*),
- évolution entretien professionnel,
- relance programme de fusions de corps dans le respect des métiers et identités professionnelles (*développement des corps interministériels à gestion ministérielle CIGEM*),
- déconcentration de la gestion des personnels,
- allongement des carrières.



Lors de la réunion du 21 avril 2015, a été abordé le cœur de la rénovation des grilles indiciaires. Des propositions de grilles ont été faites par la DGAFP. Non satisfaites, les fédérations ont dénoncé le manque d'ambition des propositions. **Le 7 mai 2015, la DGAFP a ainsi proposé de nouvelles grilles.**

Vous l'aurez compris, **l'enjeu est très important** puisque les décisions prises au niveau de la Fonction Publique seront ensuite déclinées à tous les agents jusqu'en 2022.

EFFECTIFS FONCTION PUBLIQUE

		Millions d'agents	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Fonction Publique		5,3	34%	20%	46%
dont	- Etat	2,3	55% *	25%	20%
	- Territoriale	1,9	9%	14%	77%
	- Hospitalière	1,1	30%	20%	50%

* dont 5 % de A+

L'analyse du SNAPATSI à ce stade

Les propositions de la Ministre de la Fonction Publique qu'elle qualifie de « *réelles avancées* » pour les agents, sont **inadmissibles** au regard de ce qu'ils subissent depuis 2010, à savoir le gel du point d'indice prévu jusqu'en 2017 au moins, la chute des taux d'avancement ...

⇒ Tassement de la grille

Pour chaque catégorie, l'amplitude entre l'indice plancher (*1er indice du 1er grade*) et l'indice plafond (dernier indice du grade sommital) est insuffisante. Elle n'augmente que très peu avec la réforme, pire elle diminue pour la catégorie C (*de 141 points actuels à 138 points post réforme*).

⇒ Durée dans les échelons

Encore des échelons (même s'ils sont moins nombreux) à 4 ans alors que les réductions d'ancienneté vont être supprimées.

⇒ Gain entre les échelons

Avec une ambition d'augmentation sur 5 ans, les propositions de la DGAFP sont nettement insuffisantes en ce qui concerne le gain indiciaire entre les échelons.

⇒ Effet SMIC

L'augmentation des indices planchers de toutes les catégories n'est pas suffisante pour éviter à un moment de retomber dans l'engrenage infernal d'augmentation du bas des grilles due à l'inflation.

⇒ Déroulement de carrière

Les carrières étant allongées, le seul moyen de progresser est le changement de grade (*ou de corps*). Des coupes drastiques du nombre de postes à l'avancement vont continuer (*taux de promotion en baisse et prochainement inscrit dans les décrets statutaires*).

⇒ Intégration des primes dans la rémunération

La part des primes intégrées dans la rémunération est insuffisante.

⇒ Calendrier

Réforme trop étalée (*de 2016 à 2022*).

La mise en œuvre doit débuter simultanément dans les catégories A – B et C en 2016 et son calendrier plus court.

⇒ Reclassement

Nous sommes dans l'attente des propositions de reclassement de la DGAFP qui permettront de projeter la situation individuelle de chaque agent.



Nathalie MAKARSKI

Vous trouvez ci après les bornages des grilles indiciaires de chaque catégorie. A ce stade, aucune proposition de la DGAFP n'a été transmise aux Fédérations concernant les modalités de reclassement (ancienneté acquise ou non ?).



Ces grilles sont encore évolutives.

Une mesure commune est proposée, elle viserait à rééquilibrer la part des primes dans la rémunération globale en transformant des primes en points d'indice. Aussi, pour palier à une augmentation des cotisations salariales et maintenir la rémunération nette, des points d'indice sont dans une première phase ajoutés dans chaque catégorie.

CATEGORIE C

Actuellement			Proposition réforme entre 2017 et 2021			
	Indice Majoré	Durée de carrière	Indice Majoré		Durée de carrière	
			2017 *	de 2018 à 2021		
Echelle 6 (AAP1 et ATP1)	Maxi 462 ↑ Mini 321	20 ans	Maxi 466 ↑ Mini 325	Maxi 468 ↑ Mini 330	19 ans	
Echelle 5 (AAP2 et ATP2)		26 ans			28 ans	
Echelle 4 (AA1 et AT1)		26 ans				
Echelle 3 (AA2 et AT2)		22 ans			28 ans	

FUSION

* Transformation Primes/Points indice : + 4 points

CATEGORIE B

Actuellement			Proposition réforme entre 2016 et 2018			
	Indice Majoré	Durée de carrière	Indice Majoré		Durée de carrière	
			2016 *	2018		
NES 3 (SA CE)	Maxi 562 ↑ Mini 326	23 ans	Maxi 568 ↑ Mini 332	Maxi 582 ↑ Mini 338	24 ans	
NES 2 (SA CS)		31 ans			32 ans	
NES 1 (SA CN)		31 ans			32 ans	

* Transformation Primes/Points indice : + 6 points

CATEGORIE A

Actuellement			Proposition réforme entre 2018 et 2022			
	Indice Majoré	Durée de carrière	Indice Majoré		Durée de carrière	
			2018 *	de 2019 à 2022		
3ème Grade (Attaché Hors Classe)	Maxi 821 ↑ Mini 365	12 ans 10 mois	Maxi 830 ↑ Mini 374	Maxi 830 ↑ Mini 390	11 ans 5 mois	
2ème Grade (Attaché Principal)		17 ans 6 mois			18 ans	
1er Grade (Attaché)		24 ans 5 mois			26 ans	

* Transformation Primes/Points indice : + 9 points

Bénédicte VERDIN

ADMINISTRATIFS

CAP NATIONALES DE MOBILITE du 1er semestre 2015

Le **SNAPATSI** est un **syndicat combattif** qui sait s'opposer mais aussi proposer. S'opposer à l'administration, le syndicat le fait chaque fois que nécessaire, même pendant les CAP.

Le **SNAPATSI** est aussi une **force de proposition**, lorsqu'il s'agit d'améliorer la situation des collègues notamment dans les DOM COM.

Dans ce sens, le **SNAPATSI propose la modification l'article 2 de l'arrêté portant délégation de pouvoir en matière de recrutement et de gestion des personnels administratifs du ministère de l'intérieur du 5 février 2015** abrogeant celui du 30 décembre 2009 a pour effet de scléroser dans leur poste les collègues pendant des années voir pour toute leur carrière dès leur arrivée dans leur département d'origine.

Le SNAPATSI a déjà obtenu l'engagement du président de la CAP pour la mise en place d'un groupe de travail pour les mobilités internes au DOM-COM.



Le **SNAPATSI travaille tous les dossiers** tant collectifs qu'individuels.

En reconnaissance de notre travail, de nombreux remerciements nous sont adressés :

*ENCORE UNE FOIS, UN GRAND MERCI A TOUTES
ET A TOUS*

*MA FILLE EST SUPER HEUREUSE COMME VOUS POUVEZ
L'IMAGINER*

J'AI ENCORE DU MAL À L'IMAGINER !

*JE REMERCIE MILLE FOIS (ET PLUS ENCORE)
TOUTE L'ÉQUIPE DU SNAPATSI POUR LES
GROS EFFORTS DÉPLOYÉS AFIN QUE MON
DOSSIER ABOUTISSE. JE SUIS PLUS QUE RA-
VIE DE RETROUVER MA TERRE NATALE APRÈS
14 ANNÉES DE BONS ET LOYAUX SERVICES.
GRÂCE À CETTE EXCELLENTE NOUVELLE, J'AI
ENFIN RETROUVÉ MA SÉRÉNITÉ.*

*JE SAIS QU'EN MATIÈRE SYNDICALE, IL RESTE
ENCORE BEAUCOUP À FAIRE. JE VEUX QUE
VOUS SACHIEZ QUE MA FIDÉLITÉ VOUS EST
ACQUISE ET QUE J'OEUVRERAI EN VOTRE FA-
VEUR PAR-DELÀ LE CONTINENT ET L'OCÉAN
QUI ME SÉPARERONT DE LA MÉTROPOLE.*

*BONNE CONTINUATION À VOUS TOUS.
TRÈS SINCÈREMENT,*

*JE VOUS REMERCIE POUR CETTE HEUREUSE
CONFIRMATION.
CORDIALEMENT*

*JE TENAIS À VOUS REMERCIER POUR LE
TRAVAIL QUE VOUS AVEZ EFFECTUÉ DANS
LE CADRE DE MA MUTATION POUR LA
PRÉFECTURE DE*

*LE TRAVAIL ACCOMPLI PAR LE SECRÉ-
TAIRE ZONAL SUR LE PLAN ZONAL
À ÉTÉ EFFICACE ET ÉGALEMENT VOTRE
TRAVAIL AU NIVEAU NATIONAL PUIS LE
JOUR DE LA CAPN A ÉTÉ DÉTERMINANT
POUR MA MUTATION.*

*JE VOUS EN REMERCIE ET VOUS RENOU-
VELLE TOUTE MA CONFIANCE.
CORDIALEMENT,*

*MERCI BEAUCOUP, JE SUIS TRÈS CONTENTE POUR
MA MUTATION ET JE VOUS FÉLICITE TOUS (TOI ET
TON ÉQUIPE) POUR TOUT LE TRAVAIL FOURNI.
J'ESPÈRE AVOIR LE PLAISIR DE TE REVOIR BIEN-
TÔT.*

À BIENTÔT DONC,

*JE TIENS À TE REMERCIER POUR TON
EFFICACITÉ ET SAVAIS POUVOIR COMPTER
SUR TOI.*

*ENCORE MERCI AINSI QU'À TOUTE
L'ÉQUIPE SYNDICALE.*

JE REPRENDRAI ATTACHE AVEC TOI.

Pour les collègues qui n'obtiennent pas satisfaction le SNAPATSI s'attache à leur apporter une réponse individualisée.

Régis MAURICE

ADMINISTRATIFS

AVANCEMENTS AU TITRE DE L'ANNÉE 2016

La campagne d'avancement au titre de l'année 2016 des fonctionnaires des corps administratifs de catégorie C, B et A est lancée, conformément à la circulaire en date du 16 février 2015 relative à l'organisation des CAP nationales.

Les **Commissions paritaires locales se réuniront au cours du mois de juin pour formuler des propositions** au titre de 2016.

Puis **en fin d'année, les Commissions paritaires nationales prononceront définitivement les avancements** :

CATEGORIES	DATE DES CAPN
A	29 septembre 2015
B	1er octobre 2015
C	8 octobre 2015

Les conditions s'apprécient au **31 décembre 2016**.

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

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

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

Pour mémoire :

Taux d'avancement	2015	2016
AA1	15 %	15 %
AAP 2	9 %	7 %
AAP1	10 %	8 %
SA CS	7,5 %	7 %
SA CE	9 %	9 %

L'administration a baissé les taux de promotion dans les grades et les corps où il y a le plus de promouvables.

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.

ET PENDANT CE TEMPS, LA FONCTION PUBLIQUE NEGOCIE SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES FONCTIONNAIRES ...

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

Régis MAURICE



TECHNIQUES

Cellule de veille DCCRS



Depuis qu'il est présent en CHSCT spécifique CRS, le SNAPATSI ne cesse de dénoncer la mise à l'écart de toute prise en compte des risques relatifs aux métiers techniques de soutien opérationnel et l'absence cruelle de dispositions visant à limiter ces risques dans les documents uniques des services.

Plus encore, aucune formation initiale ou continue, qu'elle soit générale à des règles élémentaires de sécurité ou bien spécifique à nos métiers de restauration, entretien matériels ou bien mécanicien n'est organisée ou même programmée.

A force de travail syndical, de déclarations préalables au CHSCT ou bien d'interventions multiples dans les différentes instances, le SNAPATSI a obtenu la mise en place d'une cellule de veille à l'attention des personnels techniques CRS afin d'évaluer les risques, de mettre en œuvre un plan de formations et d'investir de façon prioritaire dans des matériels garantissant notre sécurité dans les missions qui nous sont confiées.

Pour mémoire, dès le lendemain du 11 janvier, à la suite des attentats qui ont touché dramatiquement notre pays, nous avons dénoncé l'absence de moyens individuels de protection pour les personnels techniques exposés sur la voie publique dans le cadre de leur liaison sur le terrain avec le mess ou le foyer. En effet, comment dans un véhicule sur la voie publique, peut-on avoir un fonctionnaire actif pour lequel le port du gilet pare-balles est obligatoire et un adjoint technique qui lui est sans aucun moyen de protection individuelle ?

La problématique étant posée par le SNAPATSI à la DGPN, la réponse ne se fit pas attendre !

Par télégramme, le 19 janvier, la DGPN imposait que "Tous les personnels scientifiques et techniques appelés à intervenir sur la voie publique doivent être porteur d'un gilet pare-balle individuel et doivent être accompagnés d'un personnel actif" et ce en réponse au courrier du SNAPATSI adressé au Ministre le 12 janvier.

OUI, sauf qu'il n'y a pas de gilets à disposition pour les AT/OC... alors les personnels techniques n'iront plus sur le terrain.

Sans gilets, plus de terrain !

Dans ce contexte particulier, deux questions se posent :

1. Si nous ne remplissons plus notre mission, qui va le faire ?
2. Les personnels techniques doivent-ils être les seuls dans la police nationale à abandonner leurs missions lorsque l'Etat a le plus besoin d'eux ?

Assurer toutes nos missions c'est garantir notre légitimité en CRS !

Alors face à cette situation, le SNAPATSI a demandé qu'en urgence, soit affecté un budget exceptionnel permettant d'acheter des équipements individuels de protection afin de poursuivre leurs missions, celles pour lesquelles ils ont été recrutés : le soutien opérationnel.

Aujourd'hui, une enveloppe de 75000€ vient d'être débloquée pour la sécurité des personnels techniques. Cette enveloppe correspond globalement à l'achat de 2 gilets pour les mess/foyers par unité de service général.

Le SNAPATSI, seul à vouloir sauvegarder nos missions de soutien opérationnel, ne laissera pas cette enveloppe être détournée de son but initial par le groupe de travail organisé par la DCCRS pour des achats de petit matériels qui sont à la charge des budgets locaux des compagnies et ne doivent en aucun cas être financés par une enveloppe budgétaire exceptionnelle !



Alliance SNAPATSI, garant de vos missions et de votre avenir !

Abandonnés par certains syndicats, OUI, mais pas par tous !



Nous ne pouvons que nous satisfaire de la substitution actifs/adjoints techniques aux postes d'adjoint au gérant mess/foyers. Cette mesure va élargir les perspectives de carrières des ATPN.

Cependant, les personnels techniques de la police nationale sont aussi composés d'ouvriers d'Etat cuisiniers et eux, ne disposent d'aucune mesure sociale palliant à une inaptitude médicale dans la fonction de cuisinier pour laquelle ils ont été recrutés.

Complémentairement, le SNAPATSI a écrit le 22 avril 2015 à M. Le Préfet DCCRS afin que les ouvriers cuisiniers puissent bénéficier aussi de perspectives de carrière dans le cadre des postes d'adjoints au gérant des mess/foyers ouverts à la substitution.

Alliance SNAPATSI, présent et efficace !

Hugues THIBAUT

TECHNIQUES

Le SNAPATSI est présent en CPN OC et les choses bougent enfin pour vous !

Dès 2010, le SNAPATSI alertait l'administration sur les volumes d'avancements trop faibles qui sclérosent un corps assujéti à un moratoire sur son recrutement.

En 2011, le SNAPATSI déposait à la demande de la DRCPN des propositions de repyramidage et de prise en compte de la pénibilité dans le cadre de la mise en place d'un groupe de travail, qui faut-il le rappeler ne s'est jamais réuni pour prendre la moindre mesure favorable à nos collègues OC.

Dans la continuité en 2012, notre organisation syndicale était la seule présente à la SDFDC aux réunions sur les formations initiale et continue des personnels techniques et nous pointions du doigt l'absence cruelle de formations pour les ouvriers cuisiniers ainsi que le manque de reconnaissance de leur rôle de référents HACCP dans les services de restauration de l'ensemble de nos directions d'emploi.

En 2013, nous saisissons le DGPN, afin qu'en urgence soient organisés des essais professionnels groupe VI et VII tant attendus afin de relancer les perspectives de carrière des ouvriers cuisiniers.

En 2014, malgré une réponse favorable de l'administration expliquant la mise en place d'un cycle de concertation RH sur le sujet, aucun essai n'a été organisé. En plus, lors d'une CPN reportée et reconvoquée à plusieurs reprises au mépris de nos collègues, seulement 29 chefs d'équipes temporaires et permanents (10% de l'effectif global des OC) ont été nommés pour un effectif global qui pour le SNAPATSI atteignait près de 311 soit une perte pour le corps de 4 postes.

Pour être complets, rappelons que depuis 2009 aucun essai professionnel d'avancement de groupes n'a été organisé dans la Police Nationale. Lors du dernier essai professionnel groupe VI en 2006, 40 lauréats sont « passés à la trappe » sans pouvoir bénéficier du moindre retour indemnitaire au regard de leurs compétences, faute de n'avoir pu être nommés.

Le 27 février 2015 nous saisissons à nouveau le DGPN. Le 5 mars, lors de la CPN d'installation des OC, nous exigeons des réponses rapides de l'administration.

Sur ce point capital pour tous, grâce à notre obstination syndicale, le sujet avance enfin et nous pouvons vous l'annoncer : les essais pros groupe VI et VII auront lieu en 2015.

Une réunion sur les modalités d'organisation de ces essais se tiendra le 26 mai au ministère de l'intérieur et une CPN est prévue en fin d'année pour valider les résultats de ces essais dont des lauréats seront nommés au titre de l'avancement début 2016.

A suivre...



Fusion des corps des adjoints techniques, en avant toute !

Depuis 2004, le SNAPATSI porte le projet de la fusion des corps des adjoints techniques au sein du ministère de l'Intérieur.

Nous vous avons démontré la nécessité absolue d'une telle mesure et vous l'avons très largement expliqué durant la dernière campagne électorale : déroulement de carrière, postes fonctionnels d'APST, mobilité et perspectives de nouveaux métiers.

Le SNAPATSI continue à porter cette revendication, d'ailleurs il a été, le 6 mai dernier, le seul syndicat du périmètre police à participer à la réunion organisée par le secrétariat général relative à l'avenir de la filière technique au sein du Ministère de l'Intérieur.

Aujourd'hui, la fusion des adjoints techniques au ministère de l'Intérieur ne fait plus l'ombre d'un doute pour personne !

D'autres syndicats commencent à revoir leur position et à se ranger peu à peu derrière celle du SNAPATSI.

En effet, les discussions sur le volet PPCR (*Parcours Professionnels Carrières Rémunération*) touchent à leur fin et la fusion des corps au sein de la fonction publique sera réaffirmée d'ici la fin du mois de juin par Mme Marilyse LEBRANCHU.

A l'issue, c'est donc dans un calendrier proche que le dialogue social va s'ouvrir pour la fusion des corps des adjoints techniques au sein de notre ministère.

Le SNAPATSI sera bien présent pour proposer toutes les mesures d'accompagnement à cette fusion et permettre enfin aux ATPN de sortir par le haut.

Etre présent et participatif, défendre vos intérêts et préparer votre avenir, c'est notre mission syndicale et c'est pour cela que vous nous accordez votre confiance.

Le SNAPATSI, élu pour vous représenter et vous défendre !

Hugues THIBAUT

SCIENTIFIQUES

REFORME STATUTAIRE : OU EN EST ON ?

Fin mars 2015, les collègues scientifiques adhérents au SNAPATSI ont reçu par mail une communication détaillée du SNAPATSI sur le projet de réforme statutaire.

Ce projet est aujourd'hui sur le bureau du Ministre, et nous attendons tous son verdict. Rappelons que c'est à la base un projet proposé par l'administration, l'intersyndicale n'ayant pas proposé ces pistes de réflexions, puisqu'étant plus prompt à un statut spécial propre aux personnels scientifiques.

On ne peut pas imaginer que le Ministre y soit opposé.

Le projet de réforme est aujourd'hui suffisamment construit pour qu'on puisse envisager concrètement ses modalités d'application.

L'administration souhaite rendre les scientifiques plus autonomes sur le terrain, à la fois en regard des problèmes de sécurité et sur le plan juridique. Les organisations syndicales, elles, souhaitent donner aux scientifiques un statut adapté à la difficulté de leurs missions. Le projet présenté est le fruit de ces deux volontés.

Vous avez été nombreux à réagir à notre information de fin mars, et les réactions sont disparates.

Dans chacun des groupes de travail avec l'administration nous avons demandé à l'administration d'interroger individuellement les agents, elle s'y est toujours refusée.

Aujourd'hui, nous sommes en attente de la décision du ministre. Elle devrait tomber avant cet été. S'il décide de soutenir ce projet et de le présenter au budget et à la fonction publique, le SNAPATSI continuera de plaider en votre faveur, de demander des garanties sur le soclage des missions et la gestion des carrières notamment.

Nous continuerons d'agir pour que cette réforme soit la plus avantageuse possible pour les agents qui seront intégrés, et que ceux qui ne peuvent pas ou ne veulent intégrer puissent rester dans leur corps d'origine sans conséquence.



RATTRAPAGE DE L'INDEMNITE DE 2010

L'arrêté du 17 décembre 2010 prévoyait la revalorisation de l'indemnité de fonction des personnels scientifiques. Cette revalorisation n'a été appliquée qu'en 2011 au lieu de 2010.

Le SNAPATSI avait été la seule organisation syndicale à intervenir officiellement auprès de la DRCPN, et obtenait ainsi la garantie d'une régularisation pour tous les fonctionnaires dans le courant du premier trimestre 2015.

Vous êtes nombreux à nous avoir confirmé le versement de ce rattrapage.

Cependant des problématiques persistent dans certains SGAMI. Quelques collègues n'ont pas encore perçu ce rattrapage.

Aussi, le SNAPATSI s'est déjà emparé du problème pour que ces collègues ne soient pas une nouvelle fois oubliés.

N'hésitez pas à nous remonter toute problématique sur le sujet.

Marc ZIOLKOWSKI

SCIENTIFIQUES

L'UNITE POLICE D'IDENTIFICATION DES VICTIMES DE CATASTROPHE (UPIVC)

On ne connaît que très peu cette unité particulière, composée majoritairement de personnels scientifiques, avec des personnels actifs, tous volontaires, [issus de la SDPTS et de la Préfecture de Police](#), mais aussi des [Services Régionaux d'Identité Judiciaire](#).

Cette unité est saisie dans le but d'identifier les victimes de catastrophe.

Elle se compose:

- d'une équipe « Post Mortem », chargée du relevage des corps sur les sites de catastrophes, des autopsies avec les légistes et odontologues, et de répertorier l'ensemble des éléments pouvant servir aux identifications (*empreintes digitales, prélèvements ADN, signes particuliers...*).
- d'une équipe « ante-mortem », chargé du lien avec les proches, afin de "récolter" un maximum d'informations qui pourront servir à l'identification (*Exemple: recherches de signes particuliers, recueil des ADN des ascendants, ou descendants...*)

Ces équipes ont été mises à rude épreuve cette dernière année, depuis le [Crash de l'avion au Mali](#) en été 2014, jusqu'au crash de l'avion de la [Germanwings](#) en mars dernier.

L'UPIVC est l'une des 2 composantes de l'UNIVC (*unité nationale d'identification des victimes de catastrophe*), l'autre composante étant l'UGIVC (*Unité gendarme d'identification des victimes de catastrophe*).

Sur les catastrophes majeures évoquées ci-dessus, c'est à chaque fois l'UNIVC qui a opéré sur les lieux.

Le SNAPATSI tient à saluer le travail à tous les personnels Police, et en particulier les personnels scientifiques qui ont travaillé sur la dernière catastrophe en date ([crash de l'avion dans les Alpes](#)).

L'évènement a été médiatisé, le travail des différents intervenants également.

L'évènement a été médiatisé, le travail des différents intervenants également.

Mais dans l'esprit des médias, et donc de l'opinion publique, seuls les gendarmes ont travaillé à l'identification. C'est aussi vrai dans l'esprit du [Ministre de l'Intérieur](#), qui a tenu à rendre hommage à tous les personnels qui sont intervenus.

Toutes les unités ont été citées dans son discours.

Sauf une!

Les policiers scientifiques (*de la SDPTS et du SRIJ PARIS*), englobés à l'IRCGN seule entité citée!

Pour le coup, [le Ministre a fait prendre un sacré raccourci au rapprochement Police-Gendarmerie !](#)

Ce n'est même plus un rapprochement, *c'est une annexion de la Police par la Gendarmerie !*

Heureusement que nos personnels ne sont pas susceptibles, et qu'ils gardent un état esprit professionnel dans l'enquête et d'aide aux familles des victimes.

A tous ces personnels de l'ombre: Bravo pour le travail effectué et surtout ne changez pas d'état d'esprit !



Marc ZIOLKOWSKI

LA FORTERESSE GENDARMERIE EBRANLEE !



Quel coup de tonnerre au sein de la DGGN en ce lendemain du 4 décembre 2014, lorsque les résultats annoncent de façon définitive l'entrée du SNAPATSI au comité technique gendarmerie nationale !



La détonation est entendue partout en métropole et outre-mer, les organisations syndicales historiques « défense » se réveillent subitement de leur long sommeil, la gendarmerie sera dorénavant condamnée à évoluer !

On ne voulait pas de nous, trop peur de voir arriver une organisation hors « *défense nationale* », avec une culture et pratique du MININT, voir de la Police !

Notre représentativité en gendarmerie est maintenant indiscutable et nous allons occuper le terrain avec pour seul leitmotiv : la défense des personnels civils en Gendarmerie.

Et nous n'avons pas perdu de temps :

Dès le mois de janvier nous nous rendons à la DGGN pour venir en appui des collègues du STSI2, le SNAPATSI étant le seul à leur écoute. Ce service étant restructuré, passant sous périmètre GN : le transfert s'effectue du programme 176 PN vers le programme 152 GN.

Les répercussions pour les personnels sont conséquentes puisque les agents PN subiront une perte financière importante due au changement de périmètre, même si un moratoire est mis en place afin qu'ils conservent leur rémunération PN pendant 3 ans. Aux dires de l'administration leur mutation serait facilitée. Mais la réalité est toute autre. Le SNAPATSI accompagne et accompagnera les collègues du STSI2 jusqu'à ce qu'une solution viable soit trouvée pour chacun d'entre eux.

Début mars 2015, nous voilà rendu en Région Rhône-Alpes, à l'état-major Région de Sathonay camp pour une visite des personnels.

L'accueil un peu mitigé nous a encore conforté dans le fait que le SNAPATSI doit être présent sur le terrain afin de lever cette barrière que représente l'arrivée d'une organisation syndicale dynamique et indépendante.

Ces réunions d'informations se révèlent être très appréciées, un autre discours mais surtout une nouvelle attention aux difficultés rencontrées sont apportés. Et si ce n'est directement des solutions, un soutien éclairé est trouvé par la plupart qui sont à la recherche d'informations et d'écoute.

Nous profitons également de l'occasion pour rencontrer la hiérarchie afin de s'assurer de la libre circulation de nos représentants sur l'intégralité de la région de gendarmerie et nous imposer comme un interlocuteur privilégié en ce qui concerne le dialogue social.

Fin mars, la même démarche a été entreprise au niveau de la région de gendarmerie du Centre Val de Loire, à Orléans.

L'accueil convivial a précédé une réunion suivie et très satisfaisante.

Nous avons profité de l'occasion pour mettre en place une nouvelle déléguée de site, Madame Guiller Isabelle, qui est dorénavant l'interlocutrice directe pour le personnel gendarmerie de la Région.

Et nous continuons le travail par d'autres visites de site programmées jusque fin 2015.

Les différentes CAP passées ont été menées avec une grande réussite pour les dossiers portés par notre organisation suite à l'énorme travail fourni par nos représentants en CAP. Les portes de la DGGN nous étant définitivement ouvertes, nous avons pu discuter chaque dossier avec la hiérarchie pour arriver à satisfaire au mieux les attentes de nos collègues. Et il en sera de même pour chaque CAP à venir.

Le SNAPATSI est un syndicat qui tient ses engagements.

Nous viendrons à votre rencontre, alors n'hésitez pas à nous contacter pour échanger et améliorer votre situation en gendarmerie : section.gendarmerie@snapatsi.fr

Christophe ANDRODIAS