

novembre 2011

52, rue de Dunkerque - 75009 PARIS  
Tél : 01 55 34 33 20 - Fax : 01 44 53 01 14  
snapatsi@snapatsi.fr

81

<http://snapatsi.fr>



BULLETIN

  
**20 mesures**  
pour la filière administrative  
2010 - 2014

Le 1<sup>er</sup> comité de suivi s'est réuni le mardi 15 novembre. Comme le prévoit la mesure n°20, ne participent que les syndicats signataires et l'administration. Ainsi un point d'étape de chaque mesure a été présenté.

**PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS 2011**

Le 25 octobre 2011 la commission dite « ad'hoc » relative à la prime de résultats exceptionnels PRE 2011 s'est réunie sous l'égide du DRCPN en présence de l'ensemble des directions d'emploi.

**Le G20 à CANNES**

3 et 4 novembre 2011

« LA MACHINE TECHNIQUES EN ACTION ! »

La France organisait les 03 et 04 Novembre 2011 le G20 qui mettait en avant, après le G8 du printemps, le « savoir faire » des Compagnies Républicaines de Sécurité et notamment celui des personnels techniques qui en ont assumé la subsistance complète.

**ADJOINTS TECHNIQUES EN ZONE SUD,  
VOTEZ LE 30 NOVEMBRE  
L'ALTERNATIVE SNAPATSI**

Le 30 novembre prochain, les adjoints techniques PN de la zone sud vont devoir renouveler leurs représentants en CAP Locale.

Alors comme un grand nombre de vos collègues, prenez le train de l'avenir, celui du SNAPATSI !

**PERSONNELS SCIENTIFIQUES  
NOMENCLATURE: OÙ EN EST-ON ?**

Depuis le protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières de juin 2004, les personnels scientifiques attendent la mise en place de la nomenclature des postes de techniciens et ingénieurs de PTS.

**REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ  
DE FONCTIONS 2011**

Dans son courrier du 22/05/2011, le Ministre répondait entre autres à une des revendications du SNAPATSI, à l'origine de la mise en place des groupes de travail, à savoir la revalorisation de 800 000 €/an pendant 3 ans de l'indemnité de fonction de la filière scientifique.

**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

# PRIME DE RÉSULTATS EXCEPTIONNELS PRE 2011

Le 25 octobre 2011 la commission dite « ad'hoc » relative à la prime de résultats exceptionnels PRE 2011 s'est réunie sous l'égide du DRCPN en présence de l'ensemble des directions d'emploi.

Le montant total de la PRE 2011 s'élève à 25 M€.

## Principes :

- elle peut être attribuée aux personnels du corps des actifs, techniques, scientifiques, ADS et administratifs exerçant dans le périmètre police
- A titre collectif : en fonction des résultats mesurés à partir d'indicateurs définis par le ministre de l'intérieur et obtenus par tout ou partie des personnels. Une fois la liste des services retenus arrêtée, il est établi par direction concernée la liste des personnels éligibles à la prime collective. Le montant de la prime de 600 € à taux unique est attribuée à tous les fonctionnaires qui auront été retenus ;
- A titre individuel sous forme de récompenses en raison de la qualité des services rendus par un agent ou une équipe dans l'exercice de missions opérationnels ou de soutien de la police nationale ou en cas de réussite dans la gestion d'un évènement d'ampleur internationale ou nationale dont les objectifs ont été atteints. Les attachés ne sont plus éligibles à la PRE à titre individuel du fait de la mise en place de la PFR mais restent éligibles à la PRE à titre collectif. Son montant peut s'élever de manière forfaitaire à 500, 600, 700, 800, 900 ou 1 000
- la période de référence est entre le 1<sup>er</sup> septembre 2010 au 31 août 2011 pour une durée d'affectation minimale de 6 mois soit le 1<sup>er</sup> mars 2011.

La mise en paiement se fera sur la paye de décembre 2011.

Afin de savoir si vous êtes concernés par le versement de la PRE, prenez attache auprès de votre délégué zonal SNAPATSI.

Richard DADOUCHE

## DELAI DE CARENCE EN CAS DE MALADIE



Les fonctionnaires qu'ils soient de l'Etat, territoriaux ou hospitaliers ne sont pas des salariés : dire qu'une telle mesure vise à l'alignement des deux régimes n'a donc pas de sens.

Les fonctionnaires sont dans une situation financière tendue, tant par les pertes de pouvoir d'achat enregistrées depuis 2000, que par le gel de leur rémunération jusqu'à la fin de 2012.

Aujourd'hui, le système de rémunération des fonctionnaires en arrêt maladie prévoit déjà des baisses de rémunération, qui peuvent atteindre 50% voir 75% de la rémunération brute pour les agents les plus gravement atteints.

Une telle mesure laisse sous-entendre que le gouvernement privilégie le management des agents par les "ressources financières" et non par les "ressources humaines".

**Les Fonctions Publiques-CGC ne peuvent donc que désapprouver cette proposition de mise en place d'un délai de carence en cas de congé pour maladie.**

Le SNAPATSI vous tiendra informé via son site internet au fur et à mesure de l'évolution du dossier.

Dates prochaines CAPN  
Administratifs

### MUTATIONS

- Attachés : 13 décembre 2011
- Secrétaires administratifs : 9 décembre 2011
- Adjoints administratifs : 1<sup>er</sup> décembre 2011

Retraite  
**Préfon**  
Complémentaire et Nécessaire

**30 25** APPEL GRATUIT  
depuis un poste fixe

# OÙ EN EST-ON 2 ANS APRÈS LA FUSION

## DES CORPS ADMINISTRATIFS ?

Depuis 2008, conscient que la fusion des corps administratifs serait incontournable au sein de MI, le SNAPATSI favorable à cette fusion, a été le seul syndicat à demander l'ouverture de négociations et à déposer en octobre 2009 des mesures écrites concrètes à l'administration.

C'est ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les secrétaires administratifs et adjoints administratifs ont fusionné au sein du Ministère de l'Intérieur (périmètres Police Nationale, Gendarmerie Nationale, Administration Centrale, Préfectures et Juridictions Administratives).

C'est dans ces conditions que l'administration a proposé durant l'été 2010 à la signature des organisations syndicales, un document nommé « 20 mesures pour la filière administrative ». Le SNAPATSI a été rejoint par 4 autres syndicats lors de la signature (SAPACMI - HORIZON SGPATSI - UNSA et Interco CFTD). Comme à leur habitude, la CGT et FO (FO Préfectures, FO Administration Centrale et SNIPAT/FO) ont réfuté toute proposition d'amélioration des carrières et des conditions de travail pour les personnels concernés en refusant cette signature.

Le 1<sup>er</sup> comité de suivi s'est réuni le mardi 15 novembre. Comme le prévoit la mesure n°20, ne participent que les syndicats signataires et l'administration. Ainsi un point d'étape de chaque mesure a été présenté.

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

Garantir à chaque agent l'égalité de traitement tout en respectant la culture propre à chaque périmètre.

Réalisé

En matière d'avancements, de promotions et de formation.



En matière indemnitaires.

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

Coordination entre les différentes autorités et directions d'emploi.

Réalisé

Un vademecum à destination des présidents des CAP Locales a été réalisé afin de les conseiller dans le rôle qu'il leur est dévolu tant pour ce qui concerne l'organisation que le contenu des réunions.

- pour le périmètre Police Nationale - une charte de gestion entre la DRH et la DRCPN a été signée le 11 janvier 2010 précisant le rôle de chaque autorité d'emploi
  - ◆ DRH : responsable de la gestion administrative de l'ensemble des personnels administratifs du Ministère de l'Intérieur.
  - ◆ DRCPN : pilote des personnels de la Police Nationale et responsable délégué du programme 176.

- Pour les juridictions administratives - une charte de gestion entre la DRH et le conseil d'état a été signée le 19 décembre 2010.



- Pour le périmètre gendarmerie nationale - une charte de gestion.

**Le SNAPATSI a demandé pour le périmètre Police Nationale l'évolution de la première charte de gestion (entre la DRH et la DRCPN).**

### ➤ Mesure n°3 : faciliter la mobilité

*Avant la fusion :* la mobilité entre périmètres s'effectuait par voie de détachement engendrant une lourdeur de procédure et mettant un frein aux mobilités entre périmètres.

*Depuis la fusion :* la possibilité de mutation dans tous les périmètres améliore les perspectives de carrière avec des parcours plus attractifs permettant de renforcer et mettre en valeur les compétences des agents.

*Bilan des mouvements :*

En 2010 2039 mouvements (mutations et détachements entrants) ont été prononcés (dont 508 catégorie A, 612 catégorie B et 919 catégorie C).

Les mutations inter périmètres représentent 45% des mutations soit 602 mouvements. Pour le périmètre PN, 699 mutations dont 321 inter périmètres.

En 2011 A ce jour, seul le mouvement affectant les personnels au 1<sup>er</sup> septembre 2011 est comptabilisé. 1164 mouvements (mutations et détachements) ont été actés. Les mutations inter périmètres représentent 46 % des mutations soit 341 mouvements. Pour le périmètre PN, 338 mutations dont 173 inter périmètres.



- Anticipation accrue pour permettre le remplacement d'agents susceptibles de demander une mutation.
- Consolidation de la publicité permanente des postes.
- Réflexion sur l'avenir des CAP Locales de mutations des adjoints administratifs suite au bilan de 2011.

**Le SNAPATSI a dénoncé les problèmes d'accessibilité à la BIEP, l'articulation entre la BRIEP et la BIEP.**

**Le SNAPATSI a demandé des précisions quant aux affectations des détachements entrants, réponse lui a été faite que la majorité des affectations s'effectuait dans les Préfectures et en Gendarmerie.**

**Le SNAPATSI a demandé que dans le périmètre Police Nationale, les services (ou sites) déficitaires tels le SGAP de Paris, Ecully ... puissent bénéficier de détachements.**

## OÙ EN EST-ON 2 ANS APRÈS LA FUSION DES CORPS ADMINISTRATIFS (SUITE...)

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

En mai 2011, la DRCPN a demandé aux directions d'emploi de la Police Nationale d'identifier le nombre d'agents affectés à des fonctions administratives, techniques et scientifiques, quelque soit les statuts des agents en poste.

En 2011, 630 PATS seront recrutés; pour la première fois, il y aura au sein du périmètre Police Nationale, plus de recrutements de PATS que d'actifs (hors ADS).

La Gendarmerie a mis en place depuis 2007 un plan de substitution sur 10 années, recentrant les officiers et sous-officiers sur leur cœur de métier. En 2017 ce sont 3700 postes qui seront transformés.

**Le SNAPATSI a demandé une véritable nomenclature des postes administratifs au sein de la Police Nationale.**

**Le SNAPATSI a rappelé son opposition à voir des personnels de la réserve civile affectés sur des fonctions administratives ou techniques.**

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

Mesurer les évolutions prévisibles des effectifs pour éviter des déséquilibres structurels, encourager la mobilité et développer les compétences nécessaires pour les métiers futurs par des actions de formation ou de recrutement.

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

Garantir l'égalité entre les agents pour les avancements et les promotions.

*Avant la fusion* : chaque périmètre négociait ses ratios de promotions (pour exemple en police 17 postes de promotions de C en B en 2010).

*Depuis la fusion* : Obtention de taux dérogatoires de promotions de corps jusqu'en 2014 (doublement par rapport au droit commun) en partie dû à l'accès des corps par la voie des examens professionnels, avec des affectations uniquement dans le périmètre Police, obtenu dans le cadre de la substitution des personnels actifs en police engendre une dynamique de promotions des corps administratifs visant au repyramidage.

En 2011 101 promotions de B en A dont 22 par voie d'examen professionnel  
155 promotions au choix de C en B (dont 31 postes en Police Nationale - soit 82 % d'augmentation après la fusion) et 72 postes par voie d'examen professionnel (avec affectations en PN)

En 2012 101 promotions de B en A dont 22 par voie d'examen professionnel

159 promotions au choix de C en B (dont 35 postes en Police Nationale) et 82 par voie d'examen professionnel (avec affectations en PN)

**Le SNAPATSI a rappelé son attachement à ce que tous les lauréats des examens professionnels soient bien affectés en Police Nationale.**

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

*Avant la fusion* : niveaux d'organisation différents (Préfectures / SGAP) selon les périmètres.

*Depuis la fusion* : le recrutement d'adjoint administratif est effectué sans concours (au grade d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe) et est organisé par les préfectures de région (sauf en Ile de France). Soit pour 2011, 326 recrutements.



Trouver le juste équilibre entre les recrutements, les mutations et les détachements.

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

*Depuis la fusion* : pour la Police Nationale, à noter une augmentation de + 47% entre 2010 et 2012.

| Année 2010<br>-avant fusion- | Grade                        | Année 2011                  | Année 2012                    |
|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 4                            | Attaché Principal            | 5                           | 4                             |
| 12                           | Attaché                      | 12                          | 13                            |
| 19                           | SA CE                        | 31                          | 28                            |
| 40                           | SACS                         | 38                          | 49                            |
| 17                           | SACN                         | 31                          | 35                            |
| 179                          | AAP1                         | 191                         | 274                           |
| 222                          | AAP2                         | 274                         | 331                           |
| 14                           | ADA 1                        | 4                           | 13                            |
|                              | <b>Total périmètre PN</b>    | <b>586<br/>Soit<br/>27%</b> | <b>747<br/>Soit<br/>30,7%</b> |
|                              | <b>Total tous périmètres</b> | <b>2165</b>                 | <b>2426</b>                   |

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

Des dispositifs spécifiques permettent le recrutement des conjoints des fonctionnaires actifs de la Police Nationale dont le décès est imputable au service dans les corps des adjoints administratifs.

*Depuis la fusion* : les conjoints des militaires de la gendarmerie nationale peuvent être recrutés (parution du décret du 31 octobre 2011) avec vérification de l'aptitude pendant la période de stage.



## OÙ EN EST-ON 2 ANS APRÈS LA FUSION DES CORPS ADMINISTRATIFS (SUITE...)

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

**Réalisé** Raccordement des SA IOM au nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010, ce qui a eu pour effet une augmentation du traitement indiciaire des SA selon les échelons et la création de l'examen professionnel de SA Classe Supérieure. De nouvelles épreuves ont été arrêtées et mises en œuvre dès 2011.

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

- Réalisé**
- Alignement des régimes indemnitaires des préfetures de la région parisienne sur ceux de l'administration centrale
  - A l'instar de ce qui a été fait dans les services de police, alignement des régimes indemnitaires des adjoints administratifs de 2<sup>ème</sup> classe affectés en administration centrale et dans les préfetures sur ceux des adjoints administratifs de 1<sup>ère</sup> classe
  - Mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour les attachés du MIOM, qui se substitue à l'ensemble des régimes indemnitaires antérieurs.

 Etendre la PFR (mesure de la Fonction Publique).

**Le SNAPATSI a demandé une uniformisation des circulaires sur le régime indemnitaire. Le DRH et le DRCPN se sont engagés à ne produire qu'une circulaire à l'avenir.**

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

 La DRH a demandé aux Préfetures de faire la cartographie actuelle de leurs NBI afin d'ouvrir une réflexion dès 2012 pour une nouvelle répartition.

**Le SNAPATSI a demandé que le même exercice soit réalisé par les périmètres PN et GN.**

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

 Elaboration d'un document cadre ayant pour vocation d'aider à l'élaboration de stratégies managériales visant à favoriser l'adéquation profil/poste et à améliorer les compétences individuelles et collectives.

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

**Réalisé** Elaboration d'un plan triennal de formation pour les personnels de l'administration territoriale. Il a pour but l'élaboration de contenus nationaux de formation au terme d'une démarche pédagogique commune, garantie une offre de formation structurée et homogène sur l'ensemble du territoire national.

**Le SNAPATSI a demandé combien d'agents PN ont été formés depuis début 2011 et une harmonisation de la gestion des carrières des formateurs PN sur celle des Préfetures.**

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

Les objectifs de l'observatoire sont d'harmoniser les pratiques managériales entre les différents services d'emploi des personnels administratifs au sein du MI et d'améliorer la qualité d'ensemble du management des personnels par des échanges de bonne pratiques et la diffusion de celles-ci.

2 réunions se sont déjà tenues sur les thèmes « le conseil en carrière et l'élaboration du parcours professionnel » et « l'accompagnement des mobilités ». Les 2 prochaines réunions traiteront de « l'accompagnement des agents en difficulté » et « la circulation de l'information ».

**Mesure n°16 : généraliser les référentiels métiers.**

Depuis 2008 existait un référentiel des emplois types et des compétences pour les préfetures et l'administration centrale. Des modifications de plusieurs ordres ont eu lieu pour l'actualiser :

- l'adapter par l'actualisation du RIME
- création d'emplois types pour prendre en compte certains métiers spécifiques à la PN et la GN.

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

*Avant la fusion :* les agents étaient évalués de façon différente selon leurs périmètres d'affectation au sein du Ministère de l'Intérieur.

*Depuis la fusion :* tous les personnels sont soumis à l'entretien professionnel.

**Le SNAPATSI a demandé que les évaluateurs PN bénéficient d'une réelle formation.**

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

La DRH a développé un dispositif de conseil en carrière sur l'ensemble du territoire national. 102 conseillers mobilité carrière, soit 1 par préfecture de département, sont mis en place. Le CMC sont au service de l'ensemble des agents du MI, hors personnels techniques, scientifiques et actifs de la PN.

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

Le conseiller d'administration de l'IOM est un statut d'emploi, ouvert aux cadres de catégorie A selon certaines conditions d'ancienneté. Les missions dévolues peuvent être celles de directeur, de sous-préfet chargé de mission, d'encadrement ou d'expertise requérant une haute technicité ou d'une importance particulière au sein de la structure d'emploi.

 L'impact des réformes Fonction Publique en cours (CIGeM - GRAF).

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

1<sup>ère</sup> réunion le 15 novembre.

## *ADJOINTS TECHNIQUES EN ZONE SUD, VOTEZ LE 30 NOVEMBRE L'ALTERNATIVE SNAPATSI*



*Pascal LAURON*

Pris au piège d'une organisation syndicale en pleine déconfiture, des adjoints techniques et ouvriers cuisiniers du SGAP Marseille n'ont aucune information de ce syndicat et aucun de ses représentants pour faire respecter leurs droits.

Depuis des mois, ces collègues techniques de la zone sud, nous informent du désarroi qu'ils vivent au quotidien.

Une équipe du SNAPATSI est allée les rencontrer, à leur demande, sur le terrain et dans leurs services. Le constat est affligeant, aucune perspective d'avenir ne les anime !

Ils méconnaissent totalement le projet de fusion du corps des adjoints techniques au sein du ministère de l'intérieur car seule une propagande désastreuse et irréaliste leur a été faite !

La substitution actifs/personnels techniques, c'est pour eux un rêve inaccessible réservé à un délégué syndical qui s'est servi le premier !

L'avancement, il faut être le cousin ou l'ami d'un tel ou un tel pour en bénéficier !

Dans ces conditions, le syndicalisme dans son sens éthique du terme, qui nous anime, en prend un sacré coup !

**Chers collègues, réveillez-vous !**

**Le SNAPATSI existe, sait être présent, actif et informatif !**

Le 30 novembre prochain, les adjoints techniques PN de la zone sud vont devoir renouveler leurs représentants en CAP Locale.

Surpris et rassurés par nos actions, notre information gratuite sur notre site internet et l'accompagnement que nous réservons à chaque dossier individuel, les ATPN du SGAP Sud prennent enfin conscience que beaucoup de temps a été perdu pour eux.

**Chers collègues, acceptez que vous ayez pu vous tromper syndicalement !**

Le SNAPATSI vous propose des réponses réelles et une présence indiscutable dans un SGAP qui a besoin de nouveaux repères. Pascal LAURON, délégué zonal technique, et son équipe proposent aujourd'hui dans le cadre des élections locales ATPN SGAP Sud du 30 novembre prochain une vraie alternative pour un profond changement.

**Notre projet syndical !**

Des avancements en concrète augmentation grâce à la fusion des corps techniques et plus respectueux dans leur ordre d'attribution, de nouveaux métiers pour une meilleure considération et des formations qui offriront de nouvelles spécificités avec de meilleurs salaires et de vraies retraites.

**Alors comme un grand nombre de vos collègues, prenez le train de l'avenir, celui du SNAPATSI !**

Contact : Pascal LAURON – Tél: 06.82.61.15.36  
[pascal.lauron@snapatsi.fr](mailto:pascal.lauron@snapatsi.fr)

### *AVANCEMENT OUVRIER D'ETAT SPECIALITÉ CUISINIER*

Le 29 novembre prochain aura lieu la CAPN avancements OC comptant pour l'année 2012.

La répartition des postes à pourvoir en national est la suivante:

**Avancements d'échelons:**

- Groupe V: 20
- Groupe VI: 14
- Groupe VII: 8
- Hors groupe: 8

**Avancements de groupes:**

- Groupe VI: 3 choix et 3 essai pro
- Groupe VII: 4 choix et 4 essais pro
- Hors groupe: 8 choix
- Ouvriers anciens: 2 choix

**Elections  
professionnelles  
ATPN SGAP Sud**

Date limite de réception du matériel de vote au domicile des adjoints

**Mardi 15 novembre 2011**

Date du scrutin

**Le 30 novembre 2011**

# E.N.P FOS-SUR-MER: QUEL DOIT ÊTRE LE RÔLE DE MONSIEUR LE DIRECTEUR ?

Le 30 septembre dernier, Mme NAUTE venait devant l'ensemble des personnels de l'E.N.P. annoncer la prochaine fermeture du site au 1<sup>er</sup> septembre 2012.

Le SNAPATSI, seul syndicat de personnels civils présent pour mener une action de protestation et pour soutenir nos collègues abasourdis par cette triste nouvelle commençait déjà son travail syndical d'accompagnement collectif et individuel.



## La surprise !

Lors de cette journée, nous avons eu l'occasion de rencontrer Mr SOULE, Directeur du site et d'échanger avec lui sur nos premières impressions.

Quel fut notre étonnement lorsqu'il nous évoqua sa vision du traitement individuel des dossiers d'adjoints techniques !

Selon lui, les AT sont destinés irrémédiablement à finir derrière une patateuse ou à la plonge sans fenêtre ni lumière dans une compagnie de CRS dont le mess travaille avec une roulante fonctionnant au charbon dans un champ au milieu des vaches !

Le SNAPATSI l'a informé sur la dotation matérielle avant-gardiste de la DCCRS et la bonne gestion des personnels techniques au sein de cette direction.

Nous pensions en quittant le site que notre message avait été entendu.

*Le rôle d'accompagnement d'un chef de service, la lourde responsabilité que précise sa mission.....*

Le 14 octobre, nous sommes retournés à l'ENP Fos afin d'organiser une réunion d'information pour les personnels administratifs et techniques. Nous les avons rencontrés individuellement.

Les adjoints techniques nous ont réaffirmé leur détresse et leur mépris pour une administration qui ne prévoirait aucune disposition hors CRS (dixit selon eux leur directeur dans un nouvel exercice de style en communication).

L'impact de cette communication est désastreux !

*L'accompagnement, la convergence des outils et des hommes dans une mission commune.....c'est l'engagement SYNDICAL*

Depuis sa création, le SNAPATSI a toujours accompagné les collègues de tous corps civils qui étaient concernés par une fermeture de site.

Aucun d'entre eux n'est resté sur le bord de la route et pas même à l'ENP Châtel-Guyon !

A chaque fois, une solution a été trouvée en accord avec les collègues concernés par une restructuration.

## Rectificatif !

Les CRS, pour première information, ne proposent pas uniquement des postes soumis à déplacements. Les garages, le matériel/entretien ou même le mess parfois peuvent être des postes sédentaires en certaines circonstances.

Les conditions de travail y sont tout à fait semblables à celle d'une ENP, lorsque l'unité fonctionne à résidence.

Les autres directions d'emplois, comme par exemple la DCPAF, DCSP, DCPJ proposent aussi des postes aux adjoints techniques dans des métiers tels que l'accueil, vagemestre, entretien ou chauffeur etc.....

Le SNAPATSI conseille à nos collègues de recueillir plusieurs avis en matière de reclassement avant de prendre une quelconque décision.

Le SNAPATSI sait vous accompagner avec de vraies perspectives établies en aval d'un bilan de compétences et d'une analyse individuelle.

*Le syndicalisme sérieux est un métier, son rôle est aussi l'accompagnement, n'en déplaise à ceux qui l'ignorent.....!*

**Dates  
prochaines CAPN**

### ADJOINTS TECHNIQUES

- Avancements 2012 :

19 janvier 2012

### OUVRIERS CUISINIERS

- Avancements 2012 :

29 novembre 2011

T  
E  
E  
C  
H  
N  
I  
Q  
U  
E  
S

# LE G20 À CANNES

## « LA MACHINE TECHNIQUES EN ACTION ! »

La France organisait les 03 et 04 Novembre 2011 le G20 à Cannes qui mettait en avant, après le G8 du printemps, le « savoir faire » de nos Compagnies Républicaines de Sécurité et notamment celui des personnels techniques qui en ont assumé la subsistance complète.

En effet, le sommet à Cannes mobilisa plus de 30 compagnies de CRS.



### *La complémentarité des moyens matériels et des hommes !*

Les 255 adjoints techniques et ouvriers cuisiniers mobilisés lors de cet évènement international ont prouvé une fois de plus leur professionnalisme et leur savoir-faire. Accompagnés de moyens matériels mobiles (camions cuisine, camions frigorifiques et matériels de restauration) à la hauteur de l'enjeu, tous les effectifs engagés sur le dispositif ont été sustentés.

**51000 repas sur toute la durée du sommet dont près de 11000 livrés sur le terrain en conditionnements individuels !**

Nous avons rencontré ces personnels durant la mission G20 sur les différents sites de production, nous les avons soutenus dans les attributions qu'ils sollicitaient au regard de leur gestion (H.S.) et nous les avons informés et conseillés lorsque cela paraissait important dans leur fonctionnement.



### *La notion de mérite !*

Compte tenu de l'enjeu que représentait cette mission, de la difficulté que constituait le volume de repas à produire et des conditions toujours aussi particulières de leur emploi, Alliance SNAPATSI a à nouveau saisi l'administration afin que les personnels techniques déplacés ou concernés depuis leur emploi à résidence dans le cadre du G20 perçoivent une prime liée à cet emploi exceptionnel.



TECHNIQUES

# NOMENCLATURE : OÙ EN EST-ON ?

Depuis le protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières, de juin 2004, les personnels scientifiques attendent la mise en place de la nomenclature des postes de techniciens et ingénieurs de PTS.

7 ans, que le SNAPATSI se bat pour que cette nomenclature aboutisse !

Au SNAPATSI, c'est une bataille de tous les instants que nous livrons sur le sujet !

Lorsque le SNAPATSI a obtenu, en début d'été 2010 du DGPN la mise en place des groupes de travail pour la filière scientifique, la nomenclature des postes était avec les avancées statutaires, notre principale revendication.

A l'occasion de la tenue de ces groupes de travail, les équipes du SNAPATSI ont multiplié les interventions pour démontrer à l'administration l'urgence de finaliser cette nomenclature.

Il y a bien eu en amont, de multiples réunions sur le sujet.

Ainsi à partir de 2008 sur la nomenclature des ingénieurs, en partenariat avec les directions d'emploi. Le SNAPATSI au cours de ces réunions avait clairement annoncé son point de vue :

- **Réfléchir à établir des postes d'ingénieurs en IJ, avec de réelles responsabilités.**
- **Se pencher sur les postes d'ingénieurs à l'INPS. Nous faisons à l'époque le constat d'une pyramide inversée à l'INPS, avec quasi autant d'ingénieurs que de techniciens, et très peu d'ASPTS.**
- **Veiller à ce que la nomenclature des officiers, chantier qui était en cours et qui semblait avancer rapidement, ne fasse pas ombre à celle des ingénieurs.**

Nous avons regretté à l'époque que le syndicat majoritaire ne fût pas sur la même longueur d'onde que nous, préférant veiller à préserver, voire étoffer le nombre plutôt que de se soucier de la qualité des postes offerts.

Résultat, les officiers sont encore chefs de SLIJ, ou SRIJ, et nous n'avons qu'un ingénieur réellement positionné en tant que tel en IJ ! A l'occasion des réunions de travail, le SNPPS a dressé le triste bilan du positionnement des ingénieurs de PTS, reconnaissant à demi-mot son échec !

Le SNAPATSI, fidèle à ses engagements pris auprès de vous n'a eu de cesse de défendre vos opinions. Nous avons obtenu du ministre comme en témoigne son courrier que priorité soit donnée à veiller à ce que chaque poste de direction PTS soit réservé aux personnels PTS.

**Simultanément, les travaux concernant la nomenclature vont reprendre, avec l'objectif de la finaliser.**

Quelle sera alors l'attitude du SNPPS dans ces réflexions, ce syndicat prônant l'ouverture des postes d'ingénieurs en IJ non pas au concours, mais à la mutation, privilégiant ainsi les collègues des laboratoires, et condamnant le déroulement de carrière de nombreux collègues en IJ. Preuve en est le courrier qu'ils ont adressé au ministre, en juillet 2011, exigeant un additif au télégramme de mutation des ingénieurs pour ouvrir ainsi des postes d'ingénieurs en IJ à la mutation.

A qui aurait alors profité ces postes ? Aux collègues des laboratoires, n'ayant pour la plupart aucune expérience en IJ ! Il en va de la crédibilité complète de l'identité judiciaire et des personnels scientifiques. **C'est pourquoi, le SNAPATSI a agi, dans un courrier que nous avons adressé au DGPN, demandant que les postes d'ingénieurs en identité judiciaire soient pourvus par voie de concours, et non par voie de mutation.**

Il ne pourra être envisagé de postes d'ingénieurs en identité judiciaire sans une nomenclature digne de ce nom !

Une réunion tripartite est prévue en décembre, réunissant les directions d'emploi, le BPATS, et les organisations syndicales. Le calendrier fixé au BPATS pour finaliser cette nomenclature prévoit par ailleurs une finalisation de celle-ci pour début d'année 2012.

Le SNAPATSI continuera à s'investir et veiller à ce que la filière IJ soit préservée et bénéficie d'un déroulement de carrière jusqu'à la catégorie A.



# REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS

Dans son courrier du 22/05/2011, le Ministre répondait entre autres à une des revendications du SNAPATSI, à l'origine de la mise en place des groupes de travail, à savoir la revalorisation de 800 000 €/an pendant 3 ans de l'indemnité de fonction de la filière scientifique.

Le SNAPATSI proposait le 10 juin 2011 à l'Administration la répartition suivante par corps en privilégiant les ASPTS et les Techniciens.

| Montants en €        | Propositions du SNAPATSI | Montant total indemnité de fonction 2011 |
|----------------------|--------------------------|--|
| Directeur            | + 251                    | 11840                                    |
| Chef de service      | + 251                    | 11239                                    |
| Ingénieur Chef       | + 329                    | 9936                                     |
| Ingénieur Principal  | + 329                    | 8470                                     |
| Ingénieur            | + 329                    | 6344                                     |
| Technicien Chef      | + 439                    | 5948                                     |
| Technicien Principal | + 439                    | 5395                                     |
| Technicien           | + 439                    | 4858                                     |
| ASPTS Principal      | + 549                    | 4258                                     |
| ASPTS                | + 549                    | 3936                                     |

L'augmentation proposée par le SNAPATSI est officialisée par la parution au Journal Officiel du 05 novembre 2011 de l'arrêté du 26 octobre fixant les taux annuels moyens de l'indemnité de fonctions et le montant du complément spécifique attribués aux personnels de police technique et scientifique de la police nationale

Le SNPPS ne proposait quant à lui qu'une différence de 50 € entre un directeur et un ASPTS, démontrant une fois de plus où vont leurs priorités.

*Faites vos comptes!*

[section.scientifiques@snapatsi.fr](mailto:section.scientifiques@snapatsi.fr) :

## LA BOITE MAIL DES PERSONNELS SCIENTIFIQUES AU SNAPATSI



Depuis que le SNAPATSI a créé la boîte mail fonctionnelle dédiée à la section scientifique, nous avons créé une proximité plus importante avec les collègues. Nous tenons à vous remercier pour votre participation très active.

Cette adresse, c'est aussi un moyen de nous poser vos questions, nous essayons d'y répondre dans les délais les plus brefs

Nous sommes toujours avides de vos commentaires, vos idées, qui nous permettent bien souvent de bâtir nos arguments face à nos interlocuteurs. En faisant remonter les informations, les remarques, vous apportez votre pierre à l'édifice.

**Dates prochaines CAPN  
Scientifiques**

### MUTATIONS

- ◆ ASPTS : 17 novembre 2011

### AVANCEMENTS

- ◆ ASPTS : 17 janvier 2012