



## Edito

Le 7 février 2013, date très attendue par les organisations syndicales, a été l'occasion pour la Ministre de la Fonction Publique de restituer les bilans des réunions organisées depuis le mois d'octobre 2012 sur les thèmes des rémunérations, carrières et parcours professionnels des agents publics.

La seule annonce concrète pour 2013 est le décontingement du 8<sup>ème</sup> échelon pour la catégorie C, tous les autres sujets sont renvoyés à une date ultérieure, laissant très peu d'espoir pour le reste. Mais depuis la Ministre a annoncé l'abrogation prochaine du jour de carence ! Peut-être une lueur d'espoir si la loi de finances est votée en ce sens ?

De son côté, le Ministère de l'Intérieur engage actuellement des réformes qui pour certaines auront inévitablement des incidences fortes sur les vies familiale et professionnelle de nos collègues; l'année 2013 n'annonce pas de bons présages.

La mise en place des zones de sécurité prioritaires a été donnée en primeur aux médias. Les organisations syndicales ont découvert la liste à travers ces derniers.

Un autre exemple fort pour annoncer la fermeture de 8 commissariats, l'administration a envoyé par mail aux organisations syndicales la liste, un point c'est tout. Aucune concertation au niveau national, quel état d'esprit !

Le dossier de la réforme de l'organisation territoriale, sujet d'ampleur qui impactera 10 départements d'Ile de France et de province impulsé par le DCSP ne fait l'objet d'aucune concertation nationale et encore moins d'harmonisation, en laissant à chaque DDSP toute la latitude sur la mise en œuvre avec les maîtres mots : rationalisation, mutualisation, optimisation de l'efficacité opérationnelle.

Mais derrière tous ces exemples, ce sont des femmes et des hommes qui sont concernés ! Et comment sont-ils informés ? Par les médias ? Comme tout un chacun ?

La Modernisation de l'Action Publique (qui remplace la RGPP) occupe l'administration qui de ce fait s'éloigne de plus en plus des problématiques et des attentes des agents.

L'administration doit prendre conscience que des sujets importants tels que la situation très préoccupante des personnels scientifiques, la mobilité, la fusion des adjoints techniques, le devenir des ouvriers cuisiniers sont incontournables en 2013. Le SNAPATSI a demandé officiellement au Ministre d'ouvrir ces dossiers concernant les personnels que nous représentons .

**Le SNAPATSI, syndicat de propositions, est dans les starting-blocks pour 2013.**

### 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

Nathalie MAKARSKI

# LE JOUR DE CARENCE LES MOMENTS FORTS

## Novembre 2011

A l'annonce de la mise en place d'un jour de carence, le 14 novembre 2011, les Fonctions Publiques CFE-CGC s'étaient exprimées contre ce dispositif aussi inique que contre-productif, privant de toute rémunération l'agent public dès son premier jour d'arrêt maladie.

Dispositif inique : ce dispositif, par essence même, ne cible que les agents les plus fragiles ; de plus adopté à la va-vite et sans examen sérieux de la part du Parlement, il ne prend pas en compte le fait que les fonctionnaires ne sont pas des salariés et sont soumis parfois à des contraintes telles que l'application du jour de carence conduit à des aberrations.

Dispositif contre-productif : le gouvernement espérait économiser 240 millions d'euros ; dans les faits l'économie est inférieure à 80 millions ; de plus il renvoie dos à dos les agents du secteur public et les salariés du secteur privé. Rappelons qu'en pratique dans bon nombre d'entreprises privées, les 3 jours de carence sont payés aux salariés.

## Depuis décembre 2011

Après la parution de la Loi n° 2011-1977 et sa circulaire d'application, les Fonctions Publiques CFE-CGC ont continué le combat contre cette mesure injuste : contrairement à d'autres centrales syndicales qui se présentent comme les seules à avoir œuvré contre ce dispositif, la fédération des Fonctions Publiques CFE-CGC est l'une des deux fédérations syndicales qui en plus des courriers et des tracts a déposé un recours auprès du Conseil d'Etat pour tenter dès le mois de mars 2012 de faire barrage à ce dispositif.

## Janvier 2012

Le SNAPATSI saisit le Ministre de l'Intérieur et dénonce une triple peine (maladie + perte de jours ARTT + perte de salaire).

## Février 2013

Les Fonctions Publiques CGC adressent une lettre ouverte à Monsieur le Premier Ministre et demandent l'abrogation de ce dispositif.

Le 20 février 2013, la Ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la Fonction Publique annonce l'abrogation de ce dispositif dans la prochaine loi de finances.

Les Fonctions Publiques CGC s'en félicitent bien entendu mais resteront toutefois vigilantes car cette abrogation n'est pas effective immédiatement, elle sera proposée au vote dans le prochain projet de loi de finances présenté au Parlement et n'interviendra au mieux pas avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Outre l'abrogation, la Ministre annonce un renforcement du contrôle des arrêts maladie dans la Fonction Publique afin de lutter contre les arrêts abusifs et ce dans les mêmes conditions que ceux des salariés du privé. Une obligation de transmission dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail, des certificats médicaux ouvrant droit au congé de maladie, fera l'objet d'un contrôle renforcé. Le non respect de cette décision pourra entraîner une retenue sur salaire.



**Cette annonce  
ne doit pas masquer le blocage  
du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010 !**

# CONGE SOLIDARITE FAMILIALE



Publics concernés : fonctionnaires relevant de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 paru au JO du 20 janvier 2013 prévoit les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut bénéficier d'un **congé de solidarité familiale** et du versement d'une **allocation journalière pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie**.

Le texte est entré en vigueur le lendemain de sa publication soit **le 21 janvier 2013**

## Les bénéficiaires :

Peuvent bénéficier d'un congé de solidarité familiale, les fonctionnaires stagiaires et titulaires en activité ou en détachement ainsi que les agents contractuels.

## Les personnes accompagnées :

Le congé de solidarité familiale peut être accordé pour rester auprès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou se trouvant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause.

## Les conditions d'attributions :

- ☞ pour une période continue d'une durée maximale de **trois** mois renouvelable une fois ;
- ☞ par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs;
- ☞ sous forme d'un service à temps partiel à 50%, 60%, 70%, ou 80% du temps complet pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

## Le congé de solidarité familiale ne pourra excéder six mois et prendra fin soit :

- ☞ à l'expiration des demandes mentionnées ;
- ☞ dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- ☞ à la demande du fonctionnaire.

## L'allocation journalière :

Cette allocation journalière d'un montant de 53,17 € sera versée par l'employeur du fonctionnaire pour un nombre maximal de 21 jours.

Ce montant est diminué de moitié lorsque l'agent accomplit son service à temps partiel.

Il sera versé pendant 42 jours maximum, et ce quelle que soit la réduction du temps de travail.



## LE CONGE DE PATERNITE = CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT



La Loi n° 2012-1404 de financement de la Sécurité Sociale pour 2013 a modifié le congé de paternité en « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ».

Jusqu'à présent le congé de paternité était accordé au seul père de l'enfant.

Dorénavant pourront en bénéficier le conjoint salarié de la mère, ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée du congé de paternité et d'accueil est fixée à 11 jours calendaires consécutifs en cas de naissance simple ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et d'avancement. Il doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

## ***PRE, PFR - HALTE A L'EXCLUSION !!!***



Depuis l'attribution de la prime de fonctions et de résultats (PFR) au bénéfice du corps des attachés d'administration, (attachés, attachés principaux et conseillers d'administration), ce même corps est exclu du dispositif de la prime de résultats exceptionnels (PRE) attribuée à titre individuel.

### **Comment ne pas s'insurger contre cette exclusion inadmissible ?**

Elle est discriminante et démotivante pour les cadres administratifs de la Police Nationale, rouages essentiels garantissant au quotidien les meilleures conditions de travail des policiers de terrain.

### **Fonctionnaires de catégorie A de la Police Nationale certes, mais sous-cadres !**

L'affirmation est clairement posée aujourd'hui.

Cette exclusion est des plus incompréhensible pour peu que l'on analyse dans le détail le régime indemnitaire et notamment la part « résultats » de la PFR, d'ailleurs déjà aujourd'hui remise en cause.

Par ailleurs, et cela n'est pas moindre, la mise en œuvre de la PFR dans le corps des attachés n'a pas permis de constater une hausse significative des primes pour ses cadres, elle s'illustre parfois même tristement, sur une période de 12 mois, par une diminution de traitement !

**Travailler plus pour gagner moins ! Le corps ne manque pas d'humour  
mais responsabilité et implication ne riment pas avec philanthropie !**



Au surplus, un dispositif somme toute similaire, l'indemnité de responsabilité et de performance (IRP) a été mis en place pour le corps de conception et de direction. Il semble se dessiner pour les officiers en 2013, tandis que ces deux corps sont toujours éligibles à la PRE à titre individuel.

La PRE doit être attribuée à titre individuel pour les attachés, ce qui représenterait finalement une incidence financière dérisoire pour l'administration !

**Le SNAPATSI interpelle l'administration sur ce sujet et ne saurait accepter une année de plus  
un tel dispositif inique qui porte résolument atteinte au corps des attachés.**

**Responsabilité rime avec équité,  
implication avec détermination,  
maîtres mots de l'action d'un syndicat représentatif,  
le SNAPATSI, garant des intérêts de ses adhérents.**

# CONSEILS PRATIQUES POUR VOTRE ENTRETIEN PROFESSIONNEL



La campagne d'évaluation a débuté et doit s'achever **au plus tard le 29 mars 2013**.  
Le SNAPATSI vous rappelle que cette évaluation a des incidences directes sur vos **réductions d'ancienneté**, mais aussi sur les propositions d'**avancement**, ainsi que la part variable du régime indemnitaire des personnels et les primes de fin d'année (réserve d'objectif et PRE).

## AVANT L'ENTRETIEN

La fiche d'entretien professionnel doit être remise à l'agent au **moins huit jours avant la date de l'entretien** accompagnée impérativement de la fiche de poste. L'entretien est réalisé par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.

**Pas de fiche de poste = pas d'entretien.**

## LE FORMULAIRE D'ENTRETIEN

### **page 1 : Description du poste occupé**

Vérifier que la fiche de poste corresponde bien au poste occupé et ne pas hésiter à la faire modifier si elle n'est pas adaptée.

### **page 2 : Atteinte des objectifs de l'année écoulée**

Qu'ils soient réalisés ou non, précisez les difficultés rencontrées.

### **page 3 : Autres dossiers ou travaux sur lesquels l'agent s'est investi en cours d'année**

Si durant l'année vous vous êtes investi dans un travail supplémentaire important, n'entrant pas dans vos objectifs, n'hésitez pas à le faire mentionner dans cette rubrique.

### **page 4 : Objectifs assignés à l'agent pour l'année à venir**

Vérifiez les objectifs de l'année à venir. Si en cours d'année vous changez de poste soyez vigilant et faites modifier vos objectifs.

### **pages 7 § 8 : Entretien de formation**

Bien remplir le bilan formation de l'année écoulée. Il reflète votre intérêt de vous perfectionner par vos demandes de formations et d'évoluer sur vos projets professionnels.

### **page 9 : Appréciation sur les perspectives d'évolution professionnelle**

 une croix dans «agent dont les aptitudes et capacités ne sont pas suffisamment confirmées» pourra vous pénaliser pour l'obtention de réduction d'ancienneté d'échelon et d'avancement.

### **page 10 : Appréciations générales sur la valeur professionnelle de l'agent**

 une seule croix dans «A développer » et vous risquez de ne bénéficier d'aucune réduction d'ancienneté d'échelon, ni prime, ni avancement. Il en sera de même avec la mention «agent dont les résultats sont partiellement conformes aux objectifs fixés» ou «agent dont les résultats sont insuffisants par rapport aux objectifs fixés ».

**RAPPEL:** La signature de votre entretien professionnel signifie que vous en prenez connaissance mais ne veut pas dire pour autant que vous le validez ou que vous l'acceptez. Cette notification, vous permettra, si besoin, d'effectuer un recours hiérarchique.

Pascale PINEAU

## **DATES CAP NATIONALES**

Sous réserve de modifications.

### **CAP Nationales de Mobilité**

Adjoints Administratifs	13 Juin 2013
Secrétaires Administratifs	6 Juin 2013
Attachés	30 Mai 2013

### **CAP Nationales d'Avancement**

Adjoints Administratifs	24 Octobre 2013
Secrétaires Administratifs	17 Octobre 2013
Attachés	10 Octobre 2013

Retrouvez les dates de CAP locales dans les pages zonales du site <http://www.snapatsi.fr>

## NOUVEL ENTRETIEN D'ÉVALUATION



La campagne de notation va démarrer dans les jours à venir. Cette année, elle sera différente pour les personnels techniques de la Police Nationale en raison de la mise en place du nouvel entretien d'évaluation.

Ce dispositif supprime les notations alphanumériques (TB5, E4 ...) et devrait permettre une meilleure évaluation au regard d'objectifs précis et une prise en compte des spécialités et techniques particulières à chaque métier exercé en Police Nationale par les ouvriers d'état spécialité cuisinier et les adjoints techniques.

Avant de mettre en œuvre l'entretien professionnel, l'administration centrale a proposé trois réunions de travail avec les organisations syndicales les 14 décembre 2012 puis 10 et 28 janvier 2013 à la DRCPN.

**Le SNAPATSI est la seule organisation syndicale à avoir participé à ces trois réunions !**

Le 28 janvier, le SNAPATSI a fait ses propositions en remettant un document de travail qui vise à valoriser au travers de l'entretien professionnel, l'éventail des compétences des spécialités et des métiers des personnels techniques. Pour le SNAPATSI ces compétences reconnues et évaluées dans le nouveau dispositif de notation sont le socle de l'obligation de reconnaissance de votre professionnalisme.

Malheureusement les personnels techniques vont subir les dommages collatéraux de l'absence de travail des pseudo syndicalistes, dont certains se disent encore aujourd'hui majoritaires ! Aujourd'hui seule une de nos propositions (rubrique « hygiène et sécurité ») a été retenue et ce, soit disant faute de temps !

Faute à qui ?

A l'administration qui n'a pas anticipé le dossier et à ceux qui étaient présents (ou absents) autour de la table et qui n'ont surtout pas travaillé le dossier, plus préoccupés par leurs turpitudes internes que par votre carrière !



C'est ainsi que l'entretien professionnel sera un document généraliste qui laisse entendre que vous n'exercez pas des spécialités différentes et surtout reconnues et maîtrisées.

**Le SNAPATSI dénonce le manque de reconnaissance de vos compétences qui a une incidence sur votre carrière qui aujourd'hui a déjà une faible évolution !**

**Le SNAPATSI sait anticiper sur les dossiers et a déjà demandé à l'administration la reprise rapide des négociations sur le sujet.**

Hugues THIBAUT

## DATES CAP NATIONALES

Sous réserve de modifications.	
<b>CAP Nationales de Mutation</b>	
Adjoints Techniques	20 Juin 2013
Ouvriers Cuisiniers	PAS de CAPN pour 2013
<b>CAP Nationales d'Avancement</b>	
Adjoints Techniques	2ème semestre 2013
Ouvriers Cuisiniers	
Retrouvez les dates de CAP locales dans les pages zonales du site <a href="http://www.snapatsi.fr">http://www.snapatsi.fr</a>	

# DISPOSITIF ORSEC - UNE CARTE A JOUER !



En juin 2012, la résolution finale du congrès national du SNAPATSI a acté le projet d'intégration de la Police Nationale dans le dispositif ORSEC et ce par le biais du professionnalisme des personnels techniques.

Le 15 juin 2010, lors des inondations à Draguignan dans le Var, vu l'ampleur de la catastrophe, il a fallu nourrir tant les forces civiles présentes qu'une partie de la population sinistrée.



Or, seuls, les personnels techniques de la Police Nationale, pourvus des moyens mobiles électrodomestiques CRS (camions cuisines) ont pu répondre dans l'urgence à cette mission de survie. Le professionnalisme et la réactivité sans faille des personnels techniques de la Police Nationale ont une fois de plus permis d'assurer avec succès cette mission.



**Aujourd'hui le dispositif ORSEC en vigueur permet d'extraire, soigner, transporter, mettre en sécurité et loger les sinistrés mais pas les nourrir car aucun maillon logistique de restauration n'y est inscrit.**



En effet, le dispositif d'Organisation de la Réponse de Sécurité Civile est avant tout conçu pour mobiliser et coordonner, sous l'autorité unique du Préfet, les acteurs de la sécurité civile au-delà du niveau courant ou quotidien des services. Le but est de développer et d'organiser la mobilisation, la mise en œuvre et la coordination des actions de toute personne publique et privée concourant à la protection générale des populations. Le dispositif prend en compte tous les aspects nécessaires à son fonctionnement, qu'ils soient organisationnels, techniques et humains. Il doit aboutir à une maîtrise partagée et pérenne d'un savoir faire opérationnel.



Le SNAPATSI demande que la chaîne des secours soit complétée par un maillon logistique de restauration en inscrivant législativement les personnels de soutien et les moyens mobiles de la Police Nationale dans le dispositif ORSEC.



Il permettrait de valoriser encore plus les personnels techniques au travers de cette mission. Le savoir faire opérationnel des ouvriers cuisiniers et des adjoints techniques dotés des matériels roulants de la DCCRS, n'a plus à faire ses preuves (pour exemple G8, G20 ...) et il prendrait tout son sens en étant reconnu par l'intégration dans le dispositif ORSEC.

**Le SNAPATSI a déjà présenté au Ministre son projet et poursuit son travail de syndicat de propositions.**



C'est ainsi que le 12 février 2013, le SNAPATSI a écrit à l'ensemble des Directeurs Zonaux CRS afin que la programmation des périodes de formation continue des personnels techniques à l'utilisation des moyens mobiles roulants (camions cuisines CRS) soit systématiquement effectuée lors des P.R.U. des unités. En effet, il nous apparaît indispensable que les personnels techniques aient la totale maîtrise de cet outil afin d'être prêts dans l'hypothèse d'une utilisation opérationnelle ou exceptionnelle.

**Pour de grands projets, rejoignez un grand syndicat, le SNAPATSI !**

T  
E  
C  
H  
N  
I  
Q  
U  
E  
S

## ***PRE « PETITES EQUIPES »***

### ***LES PERSONNELS TECHNIQUES EXISTENT ET LE FONT SAVOIR !***



Dans notre bulletin n° 86 d'octobre 2012, nous vous évoquions la demande du SNAPATSI quant à la mise en œuvre de critères spécifiques aux métiers de soutien dans le cadre de la PRE collective.

En effet, jusqu'à aujourd'hui, seuls des critères relevant des métiers dits actifs, déterminent l'attribution de la PRE collective. Le SNAPATSI avait saisi la commission ad'hoc sur ce point précis le 17 octobre 2012.

Depuis, nous avons poursuivi nos échanges avec l'administration et le fruit de la concertation nous permet aujourd'hui d'espérer une issue favorable à notre demande.

En effet, la circulaire cadre qui met en œuvre la PRE 2013 dans la Police Nationale, présente dans la PRE collective une part réservée aux petites équipes.

Ces petites équipes (au moins deux personnes) pourront percevoir dans un service, sous la réserve de critères d'attribution relevant de leur activité ou d'un caractère particulier exceptionnel, la PRE collective même si le service dans sa globalité ne la perçoit pas. Son montant est de 500 euros par personne, cumulable avec la PRE individuelle.

Il va sans dire, que l'activité spécifique des personnels techniques dans les services peut permettre l'obtention de cette PRE de part le caractère souvent exceptionnel de nos missions.

Pour exemple, si ce dispositif « petites équipes » de la PRE collective était en vigueur, des personnels techniques auraient pu en bénéficier lors des G8, G20 ...

**Le SNAPATSI travaille actuellement avec les directions d'emploi sur ces critères d'attribution spécifiques pour qu'enfin les personnels techniques puissent être primés sur leurs compétences et non sur celles relevant des corps actifs !**

## ***LE SNAPATSI DEMANDE UNE ATTRIBUTION PRE « PETITES EQUIPES » POUR LA CRS 42***



Suite à la mise en place de la PRE collective « petites équipes », le SNAPATSI a saisi Monsieur Le Directeur Général de la Police Nationale afin que les personnels techniques de la CRS 42 puissent être bénéficiaires de celle-ci dès 2013.

En effet, le rythme effréné qu'endurent les Ouvriers Cuisiniers et les Adjoints Techniques de la CRS de Saint Herblain, mérite indéniablement une attention toute particulière.

Cette compagnie accueille quotidiennement en moyenne 4 unités CRS déplacées depuis octobre 2012 et ce rythme devrait continuer jusqu'en 2014 !

La production est à plus de 700 couverts par jour en cuisine et paraît-il, cela pourrait augmenter dans les semaines à venir. D'ailleurs le volume ne pouvant plus être produit exclusivement par l'électrodomestique de l'unité, la DZ CRS Ouest a dû mettre à disposition le camion cuisine n° II.

**Le SNAPATSI, en syndicat responsable,  
suit ces dossiers et ne perd pas son objectif essentiel  
la défense de vos intérêts !**

# LE CHANGEMENT C'EST PAS POUR MAINTENANT !



En annonçant les chiffres de la délinquance, le Ministre a encouragé dans un même temps le recours à la PTS, ce qui devrait nous flatter.

Par cette annonce, le Ministre reconnaît l'excellence de notre travail !

Pour autant pour que cette PTS fonctionne et soit efficace, le Ministre, le DGPN et les Directeurs Centraux se demandent-ils au moins :

- ☞ Qui est soumis à un lourd régime d'astreinte ? (1 semaine sur 2 pour certains d'entre nous)
- ☞ Qui se lève en pleine nuit, pour aller faire les constatations ?
- ☞ Qui peut se trouver seul sur les scènes d'infraction, sans équipage, sans protection, et même parfois sans OPJ ?
- ☞ Qui est confronté régulièrement à la mort ?
- ☞ Qui est exposé à la nocivité des produits chimiques employés en PTS, sans parfois les EPI adéquats ou qui a été exposé durant de longues années par le passé avant même que l'on parle de masques, de sorbonnes qualifiées, de substituant de CMR ?



**Ce sont les personnels scientifiques de la Police Nationale dont on reconnaît l'efficacité mais dont on méprise le statut et les conditions de travail. Sommes-nous transparents aux yeux de l'administration ?**

Ce qui nous fait tenir aujourd'hui, c'est notre conscience professionnelle et la passion pour notre métier. Mais à trop tirer sur la corde, nous sommes à bout, et ça gronde dans les services. Il suffirait de regarder le nombre d'arrêts maladies.

**Mais l'administration semble ailleurs, en tout cas bien loin de nos problématiques et de nos attentes.**

Depuis la synthèse des groupes de travail sur la filière PTS, produite par la DRCPN et remise au DGPN, plus rien, calme plat. Juste quelques mesurées, dont un vestiaire PTS et un compte à points, ce qui à l'origine n'était que la cerise sur le gâteau.

A ce jour, nous n'avons que la cerise, pas le gâteau !



En plus, le compte à points ne semble pas être un acquis pour les personnels scientifiques nouvellement recrutés, il n'y a pas eu d'instructions claires de la DRCPN à l'égard des SGAP sur le sujet.

**Pourtant le SNAPATSI a saisi en novembre 2012 l'administration et attend toujours sa réponse.**

**Côté indemnitaire, de qui se moque t-on ?**

La revalorisation indemnitaire prévue sur 3 ans à raison de 800 000 euros par an a été gelée dès la deuxième année.

La raison ? : l'entrée des personnels scientifiques dans la PFR était la condition du versement de la 2<sup>ème</sup> tranche.

**Le SNAPATSI attend toujours une réponse de l'administration sur le sujet, et risque d'attendre encore longtemps puisqu'aujourd'hui la Ministre de la Fonction Publique a annoncé l'abandon de la PFR !**

.../...

.../...



Actuellement un seul dossier est en cours : **la nomenclature.**

Une seule réunion a eu lieu avec un tour de table, et là encore, tout semble gelé !

Les directions d'emploi mises dans la boucle semblent de nouveau réticentes à l'idée des ingénieurs, adjoints chef SRIJ ou chef SRIJ !!

En haut lieu, on discute de l'avenir de la PTS, de sa réorganisation ...

### Quid du statut des personnels scientifiques dans tout ça ?

L'administration ne prend même pas en compte ses propres remarques et préconisations établies suite aux groupes de travail, quel mépris pour les personnels scientifiques !

En ce moment l'avenir de la PTS se décide unilatéralement en haut lieu et en comité restreint, rien ne transpire des réflexions de ce comité auquel sont associés les gendarmes !

Mais les gendarmes sont-ils exempts d'économies ? Vous êtes nombreux à assister dans vos départements au déploiement extraordinaire des plateaux techniques « gendarmesques », pendant que nous nous évertuons à expliquer à notre hiérarchie qu'il nous est impossible de mettre en place certains protocoles de révélations de traces, du fait de nos problèmes d'hygiène et de sécurité. Quotidiennement, vous vous heurtez au refus des gestionnaires de vous commander du consommable, sous prétexte qu'il faille faire des économies.

L'administration a-t-elle pris le parti des gendarmes scientifiques ?

### Et le statutaire?

**Avant de mettre en place la mutualisation Police - Gendarmerie tant voulue par le Ministre de l'Intérieur, ne faut-il pas travailler aux modifications statutaires des personnels scientifiques comme le demande depuis le début le SNAPATSI ?**

Ce dossier d'ampleur ne semble pas motiver l'administration, alors qu'elle l'a préconisé !

Le but est-il de nous faire disparaître définitivement de la scène PTS ?

La scène, oui, c'est le bon mot, mais de théâtre.

Vos hiérarchies respectives ne vous demandent-elles pas de vous donner en spectacle ? La communication, il n'y a plus que ce mot à la bouche : JSI, salons, conférences

Que d'énergie et d'argent déployés, à l'heure des restrictions budgétaires !

**Il est urgent que l'administration s'emploie à la tâche avant que la grogne ne se transforme en révolte et qu'elle ait autant de respect à l'égard des personnels scientifiques, qu'elle n'en a pour les victimes et leurs familles.**



Marc ZIOLKOWSKI

## DATES CAP NATIONALES

Sous réserve de modifications.

### CAP Nationales de Mobilité

ASPTS	19 Juin 2013
Techniciens PTS	7 Juin 2013
Ingénieurs PTS	17 Juin 2013

Retrouvez les dates de CAP locales dans les pages zonales du site <http://www.snapatsi.fr>

# FORMATION



Les assises de la formation de la Police Nationale se sont déroulées le 7 février 2013, dans la continuité des assises territoriales et de réunions bilatérales avec l'administration. Le SNAPATSI a ainsi développé ses revendications concernant la formation des personnels scientifiques :

## UNE FORMATION INITIALE VÉRITABLEMENT INITIALE

Les personnels scientifiques doivent bénéficier de leur formation initiale avant leur affectation et ce afin d'éviter qu'ils n'arrivent dans les services démunis de toute connaissance, les mettant en position de fragilité. Ceci leur permettrait de se consacrer pleinement à leur formation avant d'être happés par les rythmes des permanences et autres sollicitations professionnelles.

## UNE FORMATION DIPLOMANTE

La formation des personnels scientifiques doit être reconnue et donc diplômante. Pour augmenter la crédibilité des experts appelés à la barre et aux contestations de plus en plus fréquentes de leur travail et pour valoriser l'investissement des personnels, le SNAPATSI demande la création de diplômes universitaires ainsi que des certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

## UNE FORMATION ÉTOFFÉE

La formation initiale des scientifiques doit être enrichie.

Outre une formation solide dans le domaine de leurs spécialités, d'autres sujets doivent faire l'objet de formations telles : droit, métrologie-qualité, hygiène et sécurité (y compris prévention des risques psycho-sociaux), outil informatique, thanatologie, et management pour les catégories A et B. En cas de changement d'affectation ou d'innovations techniques, la formation continue s'impose.

## UNE FORMATION POUR TOUS

Le droit à une formation initiale de qualité doit être reconnu pour tous les personnels, qu'ils travaillent en PJ, SP, ou au sein de l'INPS. La formation des personnels affectés au traitement de la délinquance de masse doit être complétée en fonction de leurs missions.

**Au cours de ces assises le SNAPATSI a obtenu en matière de formation une véritable reconnaissance des spécificités des personnels scientifiques qui s'inscrira dans le futur schéma directeur de formation.**

## CHSCT PN DU 19 FEVRIER 2013

### Déclaration du SNAPATSI concernant l'accompagnement psychologique des personnels de la PTS

Les personnels de la police scientifique, et particulièrement ceux affectés en identité judiciaire, font face à des risques particuliers.

L'exposition à des produits chimiques et l'exposition à des scènes macabres, s'ajoutent à la dureté des conditions horaires de travail.

Des efforts sont réalisés actuellement s'agissant de la mise en conformité des installations chimiques; par contre, la problématique du risque psychologique reste peu ou pas prise en charge. Or, un nombre de plus en plus important de nos collègues est en situation de détresse. Certains sont amenés à prendre des congés maladie. Les causes sont connues, trois facteurs se cumulent : une charge de travail importante avec des horaires difficiles, la confrontation à la mort, et des conflits interpersonnels au sein de services où tout va trop vite du fait de l'urgence et du volume des missions, entraînant un durcissement des relations humaines.

Nous souhaitons qu'un accompagnement psychologique sous forme de débriefing collectif ou individuel soit mis en place dans tous les services où des personnels sont en souffrance, et de façon obligatoire dans tous les services où des personnels sont en arrêts maladie du fait de la fatigue, du stress ou de la dépression. La mise en place de cet accompagnement psychologique faisait partie des préconisations retenues à l'issue des groupes de travail sur les perspectives d'avenir de la filière scientifique ; cet accompagnement est nécessaire, les structures permettant de le mettre en œuvre existent déjà.

# SGAP DE PARIS



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

## ***POLICE D'AGGLOMERATION COMITE DE SUIVI DU 29 JANVIER 2013***

Dans le cadre de la politique de modernisation de l'action publique, décidée par le gouvernement, le comité stratégique de modernisation du Ministère de l'Intérieur, réuni le 11 décembre 2012 sous la présidence du directeur de cabinet du ministre, a arrêté un programme d'actions à mener au cours des prochains mois tendant à favoriser l'efficacité de l'administration comme la relation de l'administration avec le public.

5 axes ont été définis :

1. L'allègement des missions;
2. La diminution du nombre de commissions consultatives;
3. La simplification des procédures administratives au bénéfice des usagers;
4. L'organisation de l'administration centrale;
5. L'organisation des fonctions de soutien au niveau zonal.

Au titre de ce dernier axe, le Préfet de Police vient de lancer une réflexion approfondie sur le rapprochement des SGAP de PARIS et de VERSAILLES, et à terme leur intégration, a été retenue.

Plusieurs pistes de mutualisation et de rationalisation sont déjà évoquées comme :

- ☛ Les SIC (systèmes d'information et de communication) gouvernance éclatée et qui pourrait être améliorée;
- ☛ Les finances et une plate forme unique;
- ☛ L'Immobilier géré par le SAI sur PARIS, jonction possible des services;
- ☛ Les commandes publiques;
- ☛ La logistique : entité unique et commune Police / Gendarmerie (maintenance automobile ...);
- ☛ Fonctions RH : la gestion carrière, avec mutualisation possible du recrutement, de la formation, de la médecine statutaire, du disciplinaire ... sans aucun changement de la cartographie des CAP Locales.

Pour ce faire, à la demande du Secrétariat Général du Ministère, 4 groupes de travail sont en cours de constitution, dont le pilotage est confié à la Préfecture de Police (SIC - finances et commande publique - ressources humaines - logistique et immobilier). Ils ont pour mission d'approfondir la description de la future organisation « sgapale regroupée » pour début mars 2013.

**Le SNAPATSI sera présent à toutes les concertations qui seront organisées par l'administration, et vous tiendra informés de l'évolution du dossier. A suivre ...**

## ***POINT IMMOBILIER : DSPAP/ CSP 13/ COMMISSARIAT PROVISOIRE***



Un commissariat provisoire sera installé à proximité du bâtiment (bd de l'hôpital), qui a brûlé le 1<sup>er</sup> avril 2012. Le service des affaires immobilières vient d'avoir l'accord du permis de construire.

Il sera composé de constructions modulaires sur une surface totale de 1250 m<sup>2</sup>.

- ☛ Date prévisionnelle de début des travaux : Mars 2013
- ☛ Date prévisionnelle de réception des travaux : Juillet 2013
- ☛ Installation des équipements techniques et emménagement des services : Août 2013
- ☛ Date prévisionnelle d'ouverture du commissariat provisoire : Septembre 2013

**Le SNAPATSI suit ce dossier avec attention et vous informera régulièrement de l'avancée des travaux**

## ***INFO BUDGETAIRE***

Des vérifications par les services budgétaires de la DRH/PP sont en cours, concernant l'indemnité de transport remboursement domicile - travail.

Soyez vigilants, tout changement de domicile ainsi que tout changement de situation familiale, doivent être impérativement communiqués à la DRH, que ce soit pour le calcul du remboursement transport, ou le supplément familial, sous conséquence, de se voir réclamer des trop perçus, touchés indûment, et ce rétroactivement jusqu'à 4 années.



## SGAP SUD OUEST



Florence DE OLIVEIRA  
Secrétaire Zonale  
06.52.87.79.84  
zonesudouest@snapatsi.fr

### LE BOUT DU TUNNEL !!! Une salle de convivialité au SGAP d'ici juin 2013

Le SNAPATSI a obtenu des engagements lors du dernier comité de pilotage du SGAP qui s'est tenu le 24 janvier dernier sous la présidence de M. Hubert WEIGEL, Préfet délégué pour la Défense et la Sécurité.

En effet, le SNAPATSI revendiquait l'aménagement d'un local doté de fours micro-ondes pour les collègues qui ne peuvent se permettre de déjeuner au restaurant administratif.

Cet espace, tant attendu sur le site du SGAP sera équipé d'un point d'eau, de fours micro-ondes, de tables, de chaises....

Je tiens à remercier tous les personnels du SGAP qui ont répondu à notre sondage. Ce sondage a permis de défendre jusqu'au bout et sans relâche de notre part cette revendication légitime.

Le SNAPATSI a été seul à porter ce dossier, par des écrits et des interventions auprès de la hiérarchie et au sein des comités de pilotage précédents !

D'autre part, un local sur le site du SGAP (utilisé actuellement occasionnellement par l'assistante sociale et la psychologue) sera prochainement mis à la disposition de notre organisation afin d'y assurer des permanences. A suivre...

En cette nouvelle année, beaucoup de travail nous attend sur divers sujets (mutualisation, fermetures de commissariats, réformes, avancements, mobilité...). Tous les délégués seront à vos côtés pour défendre au mieux vos intérêts.

**Le SNAPATSI vous remercie pour votre soutien au quotidien ,  
CONTINUEZ A FAIRE CONFIANCE AU SNAPATSI !**

Florence DE OLIVEIRA



## SERVICES CENTRAUX



Karim HADROUG  
Secrétaire Zonal  
06.13.71.05.82  
services.centraux@snapatsi.fr

### RESTAURATION FJM

Suite à des plaintes de nos adhérents relatives à la gestion de la cantine du site de Levallois (manque de diversité des plats proposés, borne alimentation carte HS depuis des mois, problème d'attente ...), le SNAPATSI, membre du conseil d'administration de la fondation Jean Moulin (FJM), a saisi la directrice de la FJM afin d'obtenir des réponses et les résultats ne se sont pas faits attendre.

Du personnel a été affecté, désormais une plus grande diversité de plats est proposée et moins d'attente pour être servi.

### CRECHE LUMIERE

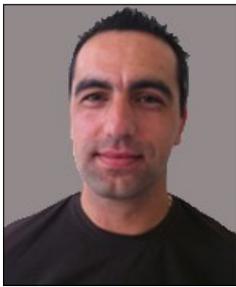
La gestion de la crèche de la FJM a été mise en cause par une organisation syndicale : non prise en charge des repas des salariés (de droit privé) de la crèche, évacuation des poubelles par le personnel de la FJM, absence d'espace de pause pour les personnels.

Le SNAPATSI, membre du conseil d'administration de la FJM, a saisi la directrice afin d'avoir des éléments de réponse. Au total, il apparaît que les informations diffusées par cette O.S. sans vérification préalable, ne reposent sur aucun fondement réel et sérieux mettant en cause la FJM.

Ces dysfonctionnements de la responsabilité du propriétaire des lieux ont été réglés. C'est d'ailleurs ce qui a été confirmé lors du dernier CHSCT Central

**Le SNAPATSI AGIT et ne GEMIT pas !**

Karim HADROUG



## SGAP SUD EST



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

### A QUAND LE CHANGEMENT A LYON ?

Le DDSP du Rhône a donné des instructions à ses chefs de service d'émettre des avis défavorables aux demandes de mutations des personnels administratifs de catégorie C pour le prochain mouvement de mobilité régionale de fin mars. De ce fait, les personnels sont pris en otage par l'administration qui fait la sourde oreille.

Il faut rappeler que le SNAPATSI est intervenu au plus haut niveau, c'est-à-dire auprès de la direction d'emploi, pour alerter le mal-être et la souffrance au travail des personnels de la DDSP, liée notamment à une hiérarchie qui les malmène.

**Le SNAPATSI ne peut cautionner de telles pratiques et sera reçu prochainement par le DDSP et vous tiendra informés.**

**Erdinc ALTINKAYNAK**



## SGAP VERSAILLES



Maryse DAVID  
 Secrétaire Zonal  
 06.52.41.58.41  
 maryse.david@snapatsi.fr

### L'IMPUISSANCE AIME REFLÉTER SON NÉANT DANS LA SOUFFRANCE D'AUTRUI

Après 21 années passées au 19 avenue de Paris, elle quitte la police judiciaire versaillaise. Lorsqu'elle a poussé la porte de cette institution, elle n'avait pour seule ambition que de se rendre utile, petite main œuvrant en coulisses pour faciliter le travail d'investigation. Elle y aura brillamment réussi, s'investissant chaque jour un peu plus.

Puis soudain, tout s'écroule. Pour autant elle ne pourra jamais tirer un trait, comme ça, sur cette 2<sup>ème</sup> famille : Elle a dit aux enquêteurs et aux personnels scientifiques, combien elle a admiré leur professionnalisme et la qualité de leur travail, aux personnels administratifs qu'ils ne doivent surtout pas faire un complexe d'infériorité car cette grande maison ne tournerait tout simplement pas sans eux... et elle a remercié les chefs de service qui lui ont fait confiance.

Que chacun se rassure, elle n'a détourné aucun centime d'argent public même si le suivi du budget lui a été subitement retiré.

#### LA VERITE EST AILLEURS,

Elle s'est opposée à une méthode de travail qui piétine les valeurs humaines auxquelles elle tient tant. Elle les défendra avec âpreté toute sa vie et peu importe si cela doit lui coûter : retrait du tableau d'avancement, diminution des responsabilités jusqu'à devenir un agent d'exécution, humiliations quotidiennes...

Malgré l'affichage obligatoire des textes de Loi relatifs au harcèlement, malgré la multiplication des stages de management, malgré les réunions évoquant les risques psycho sociaux, la souffrance au travail et la démotivation n'ont jamais été aussi fortes... Plus on se forme, plus on se réunit, plus les effets d'annonce sont grandiloquents et moins la dimension humaine est prise en compte... On naît meneur d'hommes, on ne le devient pas...et si, on revenait à plus d'humanité et de respect de l'autre ?

De guerre lasse, elle se relève et ouvre un 3<sup>ème</sup> chapitre de sa vie professionnelle en quittant la Police Judiciaire et le Ministère de l'Intérieur, pour redémarrer une nouvelle carrière dans un autre Ministère où elle saura sans aucun doute y trouver sa place. La PJ 78 devra donc maintenant se passer d'un de ses meilleurs agents mais personne n'est irremplaçable .

La page est tournée...

**Maryse DAVID**

# ***ACTION SOCIALE COLLECTIVE OU INDIVIDUELLE UTILE, NECESSAIRE ET LEGITIME***

Le 4 février dernier, une délégation du SNAPATSI a participé aux travaux de l'assemblée plénière de la Commission Nationale d'Action Sociale, présidée par le Ministre de l'Intérieur Manuel Valls.

Devant une crise économique sévère, les besoins des familles n'ont jamais été aussi criants.

Nous connaissons la situation financière des comptes publics mais c'est en pleine responsabilité que le SNAPATSI revendique et soutient des projets ambitieux et des actions sociales innovantes :

## **Concernant la restructuration de l'action sociale :**



- ☞ Par l'instauration d'un établissement public administratif à l'instar des comités d'entreprises du secteur public destiné à mieux répondre aux attentes véritables de toutes les catégories de personnels qui composent le ministère de l'intérieur
- ☞ Par l'augmentation des moyens budgétaires et humains des Commissions Locales d'Action Sociale pour qu'elles puissent faire fonctionner l'action sociale de proximité dans les meilleures conditions pour répondre aux mieux aux besoins des agents.

## **Concernant la restauration :**



- ☞ En déterminant les conditions de restauration des agents et en les adaptant à leurs contraintes horaires, à l'existence ou non de lieux de restaurations collectives ou d'espaces sociaux de restauration. S'ils existent par leurs mises aux normes de sécurité, par leurs renouvellements, par la signature de contrats d'entretien....
- ☞ En étudiant des moyens nouveaux : faisabilité de la distribution automatique de plateaux repas répondant aux normes strictes d'hygiène, d'équilibre alimentaire et d'un bon rapport qualité/prix...
- ☞ Par le conventionnement avec des structures privées ou interentreprises de restauration à proximité du lieu de travail d'agents dépourvus de moyens de restauration...
- ☞ Par l'instauration de chèque-repas avec participation prépayée du ministère comme cela se fait pour les tickets restaurants...

## **Concernant le barème applicable à la délivrance des prestations sociales :**



- ☞ Par la création d'un nouveau système de mode de calcul des quotients familiaux pour augmenter le nombre d'agents qui pourront ainsi bénéficier des prestations sociales.

## **Concernant le logement :**



- ☞ Par une optimisation et une meilleure gestion du contingent préfectoral 5 % réservé aux fonctionnaires et des logements réservés par le ministère de l'intérieur auprès des bailleurs sociaux et privés.
- ☞ Par une volonté ministérielle de favoriser l'accès aux agents de la location accession sociale à la propriété
- ☞ Par une réforme du dispositif Prêt à Taux Zéro du MI en augmentant le montant prêté, en réévaluant la durée de remboursement et en élargissant l'octroi aux fonctionnaires affectés dans les départements limitrophes de la grande couronne de l'IDF, dans les zones de police d'agglomération et des zones de sécurité prioritaire.

## **Concernant la petite enfance :**



- ☞ Par l'optimisation de l'occupation des berceaux de crèches

# COTISATION SYNDICALE ET CREDIT D'IMPOT



L'Assemblée Nationale a adopté en décembre 2012, le texte transformant la réduction d'impôt sur les cotisations syndicales en un crédit d'impôt (Loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012).

Le crédit d'impôt est applicable dès l'imposition des revenus de 2012.

Ce nouveau dispositif fiscal permet à toute personne syndiquée (salariés et retraités), imposable ou non imposable à être remboursée par l'Etat à hauteur de 66% de sa cotisation.

**Exemple : vous versez une cotisation de 48 €, le crédit d'impôt sera de 31,68 €, ainsi :**

Si vous êtes imposable : cette somme réduira le montant de votre impôt dû.

Si vous êtes non imposable : vous recevez le remboursement par l'administration fiscale d'un chèque égal à ce montant.



**De ce fait, la dépense réelle annuelle pour votre cotisation syndicale, n'aura été que de 16,32 €.**

La déclaration des frais réels ne donne pas droit à ce dispositif fiscal.

**RAPPEL :** Si vous faites votre déclaration sur papier, il vous faudra joindre l'attestation fiscale émise par le syndicat. Si vous faites votre déclaration par internet, vous devrez conserver l'attestation fiscale émise par le syndicat afin de justifier éventuellement du versement de votre cotisation.



**ATTESTATION FISCALE 2012**

**A JOINDRE A VOTRE DECLARATION DE REVENUS 2012**

(Organisation syndicale reconnue représentative)

- Numéro adhérent :
- Nom Adhérent :
- Montant de la cotisation :
- Année de versement : 2012
- Mode de paiement :

Cachet du syndicat      La Secrétaire Générale      La Trésorière

ALLIANCE-SNAPATSI  
52 rue de Dunkerque  
75009 PARIS

---

Alliance-SNAPATSI - 52, rue de Dunkerque - 75009 PARIS - Tél : 01.55.34.33.20  
E-mail : [snapatsi@snapatsi.fr](mailto:snapatsi@snapatsi.fr)

**ADHERENTS,**

COURANT AVRIL VOUS ALLEZ RECEVOIR  
VOTRE ATTESTATION FISCALE  
POUR VOTRE ADHESION 2012.

SI VOUS AVEZ CHANGE DE COORDONNEES  
VEUILLEZ NOUS LES FAIRE PARVENIR  
AU PLUS VITE

Allez sur notre site  
<http://www.snapatsi.fr>



POUR SIMPLIFIER VOTRE DEMARCHE D'ADHESION 2013  
LE SNAPATSI VOUS PROPOSE LE REGLEMENT DE VOTRE  
COTISATION PAR CARTE BANCAIRE

ALORS N'ATTENDEZ PLUS, RENDEZ VOUS SUR LE SITE  
<http://www.snapatsi.fr>