

SOMMAIRE :

- x p.1 Edito
- x p.2 Scientifiques
- x p.3 Techniques
- x p.4 La Mobilité dans la
Fonction Publique
- x p.8 Administratifs
- x p.9 Le mot de la
trésorière nationale
- x p.10 SATPN La Réunion

EDITION SNAPATSI

52 rue de Dunkerque
75009 PARIS
Directeur Publication :
N. MAKARSKI
Tél : 01.55.34.33.20
Fax : 01.44.53.01.14
snapatsi@snapatsi.fr

Retrouvez toutes nos actualités sur <http://snapatsi.fr>

EDITO

Nous voilà en début d'année 2010, et celle-ci est déjà annonciatrice de grands moments.

Des réformes verront le jour en 2010 : les retraites, la mobilité, la réforme de la catégorie B. S'agissant de mesures négociées au niveau de la Fonction Publique, notre fédération s'est positionnée sur ces sujets et participe aux différents groupes de travail qui sont mis en place. La mobilité soulève de nombreuses questions, aussi nous avons souhaité, exceptionnellement, éditer un long article qui reprend les grandes lignes qui ne sont que l'application de la Loi votée par le Parlement en juillet dernier. Depuis plusieurs mois, les organisations syndicales ont pu amender cette Loi. Le texte est actuellement présenté au conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

En terme de grands moments, 2010 est également synonyme d'élections professionnelles. Celles-ci sont importantes car elles vous permettront d'élire vos représentants dans les CAP, CTP.

Le 28 janvier 2010, le scrutin concernait le renouvellement des mandats des CAP pour les personnels Techniques et Scientifiques. De nouveaux représentants ont donc été élus pour 3 ans et défendront vos dossiers en matière de mutations, avancements, réductions d'ancienneté ...

Les CTP départementaux, spéciaux ont également été renouvelés lors de ce même scrutin.

Le SNAPATSI a progressé, devenant ainsi le syndicat incontournable des personnels administratifs, techniques et scientifiques !

Il nous faut maintenant nous tourner vers le prochain scrutin, celui du 4 mai 2010, qui connaîtra le renouvellement des mandats des représentants en CAP pour les personnels administratifs.

La fusion des personnels administratifs a entraîné de profondes modifications. TOUS les personnels administratifs du ministère de l'intérieur voteront donc ensemble, pour les CAP Nationales et des CAP Régionales (et non plus SGAPales). Chaque préfet de région présidera sa CAP Locale.

Afin de se présenter à ces élections, le SNAPATSI a également évolué en présentant une liste commune avec le SAPACMI permettant ainsi de vous représenter dans tous les périmètres concernés par la fusion des corps administratifs.

VOTEZ et FAITES VOTER
la liste commune SNAPATSI/SAPACMI

Elections 2010 : Excellents résultats !

Avant toute chose, je vous adresse un grand merci !! Vous avez été nombreux à vous exprimer en notre faveur le 28 janvier 2010 !!

Vous vous êtes reconnus dans nos idées, nos projets, vous avez également reconnu l'engagement quotidien de notre organisation dans la défense des personnels scientifiques.

Cette campagne a été particulièrement éprouvante, mais tellement riche en échanges, et débats d'opinion.

Le second remerciement ira aux délégués zonaux, ainsi qu'aux collègues candidats sur nos listes qui, pour certains ont mené campagne durant 2 mois non stop. Sans vous tous, les résultats ne seraient pas ce qu'ils sont !

Nous sommes la seule organisation à progresser fortement alors que d'autres stagnent ou déclinent. La progression est spectaculaire, nous progressons de 21,84% chez les ASP-TS et de 41,64% chez les techniciens !

Maintenant implantés dans de nombreuses CAP Locales, en étant même ultra majoritaire sur les services centraux, et le SGAP de METZ DIJON et forts de nos sièges en CAP Nationale, ALLIANCE SNAPATSI pèsera de tout son poids dans les négociations futures sur la révision des statuts des personnels scientifiques, révision au combien nécessaire !!!

Cependant, les élections ne sont pas terminées puisque dans les SGAP de Marseille et

Est-ce le fruit du hasard, ou devons nous interpréter cette situation comme un message, ces 2 SGAP sont les seuls où nous n'avions pas déposé de listes au 1^{er} tour : je ne crois pas au hasard...

Nous avons encore une grande marge de progression, et gageons que dans 3 ans, le vote de l'habitude qui a en grande partie permis au SNPPS de se maintenir cette fois n'existera plus !

Nous sommes la seule organisation syndicale à progresser fortement.

Rennes, un second tour est organisé. En effet, vu le faible taux de participation des ASPTS (inférieur à 50%), pour les élections des représentants en CAP Locales, un second tour est programmé.

Plus que jamais, face à l'immobilisme, ALLIANCE SNAPATSI sera la force de proposition pour les personnels scientifiques dans les négociations futures.

Ingénieurs en Identité Judiciaire : A quel prix ??

Depuis quand attendons-nous l'arrivée du grade d'ingénieur en IJ ??? Longtemps, trop longtemps !!

Je vous rappelle que 2 expérimentations sont menées aujourd'hui, l'une en SP, l'autre en PJ. Ce sont deux collègues issus des laboratoires qui occupent ces postes. Ces collègues ont une expérience en IJ, puisqu'ils ont œuvré déjà dans des services d'identité judiciaire.

Cependant, le dernier télégramme de mutation d'ingénieurs, prévoit l'ouverture de 3 postes d'ingénieurs en SP à la mutation.

Si le peu de postes prévus par la nomenclature est proposé systématiquement à la muta-

tion, alors les collègues issus de la filière IJ seront lésés. !

C'est pourquoi, Alliance SNAPATSI a demandé à la DAPN le réexamen du téléx, souhaitant ouvrir la spécialité IJ aux concours d'ingénieurs.

Enfin, ne voulant pas d'un grade d'ingénieur au rabais, nous serons vigilants sur les fiches de postes, car il n'est en-

tuer un technicien par un ingénieur ! L'ingénieur est un personnel de catégorie A à qui doit revenir la responsabilité ou la co-responsabilité d'un service.

Nous saurons le rappeler au cours des diverses audiences programmées dans les semaines à venir.

Dates prévisionnelles des CAP

18 mai 2010 : CAPN Ingénieurs PTS Mutation
13 avril 2010 : CAPN Techniciens PTS Mutation
25 mars 2010 : CAPN ASPTS Mutation

Elections professionnelles des techniques

Un petit mot pour vous remercier toutes et tous pour votre fidélité et votre affirmation dans un choix de réel changement.

2 régions, Lyon et Rennes, ont choisi de ne plus subir l'héritage lourd d'un syndicalisme archaïque, au profit de la modernité et d'un avenir construit !

Des sièges dans presque toutes les locales et 2 sièges en CAPN AT, ces résultats nous placent officiellement comme la force syndicale en présence, porteuse de progrès et de changement.

De nombreux dossiers nous attendent. La fusion, la poursuite de la substitution et l'indemnitaire restent les éléments majeurs de notre feuille de route pour les trois ans à venir.

ALLIANCE SNAPATSI est le premier syndicat de personnels techniques à prendre la majorité dans des CAP locales depuis plus de 60 ans au SNI-PAT, ce n'est que le début, n'oublions pas que nous arrivons juste et que notre travail ne fait que démarrer !

Merci à tous, pour votre confiance.

SGAP de Versailles : 2^{ème} scrutin

Attention : Sur le SGAP de Versailles, les élections professionnelles adjoints techniques nécessitent un deuxième tour de scrutin qui se déroulera le premier avril 2010.

J'invite l'ensemble de nos collègues, sympathisants, adhérents et militants à se mobiliser afin que notre représentativité se confirme aussi sur ce SGAP et que notre travail syndical puisse également profiter à nos collègues de la région parisienne.

Notre délégué régional technique est à votre totale disposition :

Jérôme ROULLEY,
CRS n°3,
06 88 14 22 46.



Merci d'avance pour votre participation et votre soutien,

Votez et faites voter
Alliance SNAPATSI !

Dates prévisionnelles des prochaines CAP

27 mai 2010 : CAPN AT Avancements 2009

06 mai 2010 : CAPN AT mutations 2010

06 mai 2010 : CAPN OC mutations 2010

La Mobilité dans la Fonction Publique :

Adoptée par le Parlement le 23 juillet dernier, publiée le 6 août, la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique va permettre de redonner toute son effectivité au droit à la mobilité consacré par le statut général et d'offrir aux agents publics des perspectives professionnelles plus diversifiées. La loi contient également des innovations de plusieurs ordres permettant de moderniser la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

La démarche de mobilité constitue un droit pour les agents et à ce titre repose dans la mesure du possible sur le volontariat. En tant qu'élément d'un parcours professionnel réussi, la mobilité sera prise en compte dans les dispositifs de reconnaissance de la valeur professionnelle que sont l'avancement de grade, la promotion de corps ou l'attribution de réductions d'ancienneté.

Qui est concerné ?

Les fonctionnaires relevant des trois fonctions publiques.

Quelles sont les nouveautés ?

La création de nouveaux droits à la mobilité avec, notamment, la consécration dans le statut général de la fonction publique d'un droit au départ en mobilité, d'un droit à intégration au-delà de cinq ans de détachement ou encore d'un droit à « capitaliser » un avancement de grade acquis en détachement lors du retour dans l'administration d'origine ;

La simplification des changements de corps ou de cadres d'emplois pour l'exercice de mobilités fonctionnelles au sein d'une même administration, collectivité ou établissement, au sein d'une même fonction publique ou au niveau inter-fonctions publiques, avec la suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration, l'ouverture réciproque des fonctions publiques civile et militaire et la création d'une nouvelle voie de mobilité, l'intégration directe, qui permet d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien sans passer par l'étape du détachement ou un concours ;

De nouvelles garanties pour les agents exerçant leurs fonctions dans un service en restructuration, telles que la mise en place d'une indemnité spécifique pour éviter qu'une mobilité exercée à l'initiative de l'administration ne conduise à une perte de rémunération pour l'agent, la création d'un dispositif d'accompagnement personnalisé de réorientation professionnelle. Lorsque la mobilité résulte de réorganisation de service, elle est traitée de façon prioritaire.

Des règles d'avancement et d'évaluation modernisées, avec notamment

Une particularité en administration centrale du ministère de l'intérieur ?

La DRH souhaite définir une durée minimum et maximum d'affectation sur un poste. Etablies à titre indicatif, celles-ci permettront aux agents de se situer dans la construction de leur parcours professionnel. Cette durée d'affectation n'a pas vocation à être identique selon les catégories de fonctionnaires. Ainsi, pour les agents de la catégorie A, la durée d'affectation préconisée sur un même poste est de 2 à 5 ans, elle est de 2 à 7 ans pour les agents de catégorie B et C.

S'agissant des modalités d'attribution du régime indemnitaire : les agents ayant effectué une mobilité ne seront en aucun cas pénalisés dans l'attribution de la part variable du TMO versée en décembre et sur la réserve d'objectif.

Les dispositions de la loi qui sont d'ores et déjà entrées en vigueur ?

- la suppression des obstacles juridiques au détachement et à l'intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi ;
- le droit à intégration au-delà de 5 ans de détachement ;
- la possibilité d'intégrer directement un autre corps ou cadre d'emploi que le sien sans passer par un concours ou un détachement ;
- le droit au départ en mobilité ;
- le droit à « capitaliser » une promotion obtenue en détachement, lors du retour dans son administration d'origine ;
- la possibilité pour l'administration de recourir à l'intérim pour faire face à certaines situations (besoin occasionnel, accroissement d'activité, etc) ;
- la suppression des limites d'âges aux concours de la fonction publique ;
- l'extension à 3 ans de la durée maximum du cumul pour création ou reprise d'entreprise ouvert aux fonctionnaires et agents non titulaires ;
- l'assouplissement des conditions de cumul d'activités accessoires pour les agents à temps incomplet.

Où trouver des annonces d'emploi dans les autres administrations ?

La transparence des procédures et les outils de la mobilité conditionnent l'efficacité de la politique de mobilité. Elle suppose la publicité des vacances de postes et l'élaboration de fiches de poste conformes à l'emploi proposé.

Pour le ministère de l'intérieur, le recensement des emplois à pourvoir ou susceptibles de l'être résulte à la fois des besoins en recrutement exprimés par les directions emploi, deux fois par an, à l'occasion de l'élaboration des programmes budgétaires et des souhaits de mobilité de l'ensemble des agents. Sur la base des données ainsi recueillies, les appels à candidature préparatoires aux CAP qui présentent au moins deux fois par an les postes vacants ou susceptibles de l'être. Quelles que soient les filières, chaque poste fait l'objet d'une fiche de poste.

Vous pouvez consulter les offres d'emplois sur le site intranet et internet de chaque ministère, collectivité ou établissement. La plupart des directions des ressources humaines mettent aujourd'hui en ligne leurs offres d'emplois et les fiches de postes correspondantes, y compris parfois des offres d'emplois d'autres administrations.

Pour connaître les emplois offerts par les autres administrations, vous pouvez consulter le site de la Bourse interministérielle de l'emploi public (www.biép.gouv.fr). Ce site vous permettra d'avoir accès aux postes offerts par les différentes administrations et établissements publics de l'État.

Pour la fonction publique territoriale, la publicité des offres d'emplois se fait également sur les sites du Centre national de la fonction publique territoriale (www.cnfpt.fr) ou des centres de gestion (www.centresdegestion.org).

Pour la fonction publique hospitalière: www.hospimob.fr

Choisie ou imposée suite à restructuration ou fermeture de site ?

Comment effectuer une mobilité dans un autre corps ou cadre d'emplois que celui auquel vous appartenez ?

C'est possible dans la mesure où tous les corps et cadres d'emplois sont désormais ouverts au détachement, suivi éventuellement d'une intégration, et à l'intégration directe.

En revanche, la mobilité n'est possible que si les corps et cadres d'emplois visés sont de même catégorie (A, B ou C) et de niveau comparable (ex : un secrétaire administratif peut demander un détachement ou une intégration directe dans le corps des contrôleurs du Trésor Public).

La DRH du ministère de l'intérieur a mis en place des outils accompagnant les agents dans leur mobilité et dans la construction de leur parcours professionnel : le référentiel des emplois types qui recense les emplois existants et présente les activités exercées, les compétences mises en œuvre et les possibilités de passerelles entre les différents emplois

Quelles sont les différentes possibilités statutaires pour effectuer une mobilité auprès d'une autre administration ?

Ces modalités sont principalement les suivantes :

- la mutation pour changer de poste ou de région tout en continuant à exercer des fonctions correspondant à votre corps ou cadre d'emploi ;
- la mise à disposition ou le détachement pour l'exercice d'une mobilité fonctionnelle temporaire dans votre administration, dans une autre administration ou une autre fonction publique
- l'intégration directe pour l'exercice d'une mobilité fonctionnelle de longue durée ou pour l'accomplissement d'une seconde carrière dans une autre administration ou une autre fonction publique.

Qui peut vous conseiller dans vos choix de mobilité ?

Plusieurs personnes ont vocation à vous conseiller et à vous accompagner dans la définition de votre projet professionnel et vos démarches de mobilité. Pour le ministère de l'intérieur :

- En premier lieu, vous pouvez en parler à votre supérieur hiérarchique direct ; l'entretien annuel d'évaluation (ou l'entretien professionnel) est l'occasion d'aborder vos perspectives professionnelles, notamment en termes de mobilité, avec lui ; il pourra vous guider dans vos choix de mobilité et vous réorienter vers les référents RH compétents ;
- Vous pouvez également poser toute question relative à vos souhaits de mobilité à votre référént RH qui assure une fonction de conseil et d'orientation des agents. Ils ont comme interlocuteur privilégié la DRH (bureaux de gestion et mission projets professionnels) avec qui les affectations futures sont envisagées, en fonction des calendriers des CAP, aide les agents à identifier les postes, apporte des conseils dans la construction du parcours professionnel, pour dresser un bilan de la carrière et établir les perspectives de progression

Mon administration peut-elle s'opposer à mon départ vers une autre administration ?

Dès lors que vous bénéficiez de l'accord d'une administration ou d'un organisme privé pour vous accueillir, votre administration d'origine ne peut plus s'opposer à votre départ au-delà d'un délai de trois mois, sauf si des nécessités de service le justifient à titre exceptionnel ou, dans le cas d'un départ vers le secteur privé, si un avis d'incompatibilité rendu par la commission de déontologie s'y oppose.

En revanche, ce droit au départ ne peut pas être revendiqué dans certains cas de mutations (par exemple, pour les personnels mutés selon un principe de barème national tels que les enseignants ou les policiers, pour la mutation sur un poste couvert par ce barème).

Que se passe-t-il si l'administration ne répond pas à ma demande ?

Le silence gardé au-delà d'un délai de deux mois sur la demande de mobilité vaut acceptation, à condition bien sûr que l'agent souhaitant effectuer une mobilité bénéficie bien de l'accord de son administration ou organisme d'accueil.

Les différences de grilles indiciaires entre corps et cadres d'emplois peuvent-elles être opposées à ma demande de détachement ou d'intégration directe ?

Non, car l'administration ne pourra plus refuser désormais un accueil en détachement ou une intégration directe au seul motif que les grilles indiciaires des corps et cadres d'emplois concernés ne sont pas comparables.

Quand puis-je solliciter mon intégration dans le corps d'accueil où je suis détaché ?

Vous pouvez solliciter votre intégration dans le corps où vous êtes détaché dès lors que vous remplissez les conditions d'ancienneté de service prévues par les statuts particuliers pour l'intégration après détachement (en général, un ou deux ans d'ancienneté de service).

Votre intégration est de droit, au terme d'une durée de cinq ans de détachement, si votre administration d'accueil souhaite que vous continuiez à exercer vos fonctions en son sein.

L'administration où je suis détaché a-t-elle l'obligation de m'intégrer ?

Lors de l'expiration d'un détachement, vous pouvez solliciter le renouvellement de votre détachement ou votre intégration si vous souhaitez continuer à exercer vos fonctions au sein de votre administration d'accueil. Vous pouvez également solliciter votre réintégration dans votre administration d'origine.

Désormais, au-delà d'une durée de cinq ans de détachement, votre administration d'accueil doit vous proposer une intégration dans le corps ou cadre d'emploi dans lequel vous êtes détaché si elle souhaite poursuivre la relation de travail avec vous.

Vous pouvez toutefois refuser cette intégration si vous souhaitez conserver un droit au retour dans votre administration d'origine. Dans ce cas, si votre administration d'origine et votre administration ne s'y opposent pas, vous pourrez à nouveau être détaché.

La Mobilité dans la Fonction Publique :

En quoi consiste l'intégration directe et qui peut en bénéficier ?

L'intégration directe permet à tout fonctionnaire d'accéder à un autre corps ou cadre d'emplois que le sien, y compris en changeant d'administration ou de fonction publique, sans être obligé de passer soit par un concours, soit par l'étape du « détachement ».

Elle est prononcée dans les mêmes conditions que le détachement, c'est-à-dire entre corps et cadres d'emplois de même catégorie et de même niveau et lorsque le niveau de recrutement et les missions exercées sont comparables.

L'intégration directe, comme le détachement, n'est pas de droit. Elle intervient à la demande de l'agent et avec l'accord de l'administration d'accueil.

Dans quel cas l'intégration directe est-elle plus adaptée que le détachement ?

L'intégration directe permet au fonctionnaire de bénéficier instantanément des garanties de carrière applicables dans son nouveau corps ou cadre d'emploi au même titre que ceux qui y ont accédé par la voie du concours ou de la promotion interne.

Elle est particulièrement adaptée pour les mobilités de longue durée ou les secondes carrières car, dans ce cas, contrairement au détachement, le fonctionnaire ne bénéficie pas d'un droit à réintégration dans son administration d'origine.

En quoi consiste l'affectation en position normale d'activité (PNA) ?

Cette situation ne concerne que les fonctionnaires de l'État.

Un agent est en « position normale d'activité » lorsqu'il est affecté dans un poste dont les fonctions correspondent aux missions de son corps. Depuis 2008, un agent peut être affecté en « position normale d'activité » sur un emploi relevant d'un autre ministère ou d'un autre établissement que le sien. Dans ce cas, l'agent exerce ses fonctions dans une autre administration que la sienne tout en demeurant géré par son administration d'origine. En revanche, il est rémunéré par son administration d'emploi.

Cette nouvelle voie de mobilité permet d'éviter un détachement dans l'administration d'accueil.

Est-ce qu'une promotion obtenue pendant ma période de détachement sera prise en compte à mon retour dans mon administration d'origine ?

Oui. La loi prévoit expressément la conservation du bénéfice d'une promotion obtenue pendant la période de détachement.

Au terme du détachement, lorsque l'agent réintègre son administration d'origine, il est reclassé, au grade et à l'échelon qu'il a atteint dans son corps ou cadre d'emploi de détachement. Par exemple, un attaché du ministère de l'économie qui a obtenu son principalat lors de son détachement à la Ville de Paris est reclassé attaché principal lors de son retour dans son ministère d'origine.

De la même façon, l'agent qui a obtenu un avancement de grade dans son administration d'origine alors qu'il était en détachement, peut faire valoir cet avancement auprès de son administration d'accueil, lors du renouvellement de son détachement ou de son intégration.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux détachements en cours lors de la publication de la loi. Ces dispositions ne s'appliquent pas, en revanche, aux détachements sur des emplois fonctionnels ou sur contrats.

Je perds mon emploi dans le cadre d'une restructuration de service, de quelles garanties puis-je bénéficier ?

La situation de réorientation professionnelle est une modalité de la position d'activité. Elle a pour but d'offrir un accompagnement individualisé aux fonctionnaires de l'État confrontés à la suppression de leur emploi dans le cadre d'une restructuration, pour faciliter leur accès à un nouvel emploi.

L'objectif est que tout soit mis en œuvre pour que l'agent, qui reste titulaire de son grade, soit réaffecté dans les meilleures conditions dans un emploi correspondant à son niveau de qualification et à ses compétences.

Cet accompagnement individuel se traduira par un projet personnalisé d'évolution professionnelle (PPEP) établi avec l'agent. Pendant cette période, l'agent restera affecté dans son emploi, tout en préparant son futur poste. Il sera prioritaire dans l'orientation, la formation, l'évaluation et la validation de ses acquis.

L'administration aura l'obligation de lui proposer tout nouveau poste créé ou vacant correspondant à son grade et à son projet personnalisé et de l'accompagner dans son évolution professionnelle. Le fonctionnaire bénéficiera d'une priorité de mutation pour tout emploi créé ou vacant correspondant à son projet personnalisé.

La situation de réorientation professionnelle prendra fin quand l'agent sera affecté à un nouvel emploi.

Quels types d'emploi l'administration peut-elle me proposer dans le cadre de la réorientation professionnelle ?

Au cours de la période de réorientation professionnelle, l'administration a l'obligation de proposer au fonctionnaire trois propositions de postes correspondant obligatoirement à son grade, à son projet, à sa situation familiale et à ses contraintes géographiques, tout offre d'emploi créé ou vacant. Elle peut lui proposer des emplois en interne, mais également des offres d'emplois d'autres services, administrations ou établissements publics, voire des emplois

relevant d'une autre fonction publique. Les offres d'emplois proposées tiennent en effet compte des souhaits émis par le fonctionnaire dans le cadre de son projet personnalisé d'évolution professionnelle.

Choisie ou imposée suite à restructuration ou fermeture de site ?

Que se passe-t-il si je refuse l'emploi que me propose l'administration ?

Le fonctionnaire peut refuser les trois offres d'emploi proposées par l'administration. L'administration pourra le placer en disponibilité d'office ou, le cas échéant, à la retraite. Il aura ensuite encore trois autres propositions de poste. S'il les refuse à nouveau l'administration pourra le licencier.

Toutefois, le recours à cette procédure est très encadré par la loi, notamment concernant la nature des offres d'emplois devant être proposées aux agents : celles ci devront correspondre au grade de l'agent et à son projet personnalisé mais aussi tenir compte de sa situation de famille et de son lieu de résidence.

Les CTP composés des représentants du personnel et de l'administration connaissent les projets de restructurations des services. De même les CAP sont compétentes pour les décisions individuelles qui résulteront du processus de réorientation, le changement de résidence administrative, la mise en disponibilité, le licenciement...Elles pourront aussi être saisies par l'agent qui contesterait les modalités de son placement en situation de réorientation professionnelle.

Quelles garanties de rémunération en cas de mobilité à l'initiative de l'administration ?

La loi du 3 août 2009 institue un mécanisme de compensation garantissant au fonctionnaire de l'État le maintien du plafond de son régime indemnitaire lorsque celui-ci est plus favorable que celui de l'administration d'accueil. Cette « prime d'accompagnement à la mobilité » sera versée au fonctionnaire par l'administration d'accueil dès lors qu'un différentiel de plafonds indemnitaires sera constaté entre les deux administrations.

D'autres indemnités peuvent par ailleurs être versées aux fonctionnaires et agents non titulaires de l'État appelés à changer de poste, à la suite d'une opération de restructuration (telle que la prime de restructuration) ou qui acceptent une mobilité fonctionnelle à la demande de l'administration (telle que l'indemnité temporaire de mobilité).

Pour en savoir plus sur les opérations de restructurations ou les emplois ouvrant droit au bénéfice de ces primes, les agents peuvent s'adresser au gestionnaire RH de leur service ou administration.

Puis-je cumuler mon activité principale de fonctionnaire avec création ou reprise d'entreprise ?

Depuis 2007, les fonctionnaires peuvent continuer à exercer leurs fonctions dans leur administration, leur collectivité ou leur établissement public tout en mettant en œuvre un projet de création ou reprise d'une entreprise. Ils doivent pour cela recueillir l'accord préalable de leur administration d'origine. Ils peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique permet d'exercer désormais ce cumul pendant trois années maximum (au lieu de deux précédemment).

Au terme de cette période, le cumul cesse ; soit l'agent sollicite une disponibilité pour pouvoir continuer à exercer ses fonctions dans le privé, soit il fait le choix de continuer à exercer dans l'administration et il doit céder son entreprise.

Si mon service est transféré vers une autre administration ou entreprise privée ?

Lorsqu'une activité est transférée d'une personne publique vers une autre personne publique ou vers une personne privée, les agents non titulaires concernés bénéficient d'une double garantie :

- d'une part, une garantie de recrutement auprès de la personne d'accueil qui reprend l'activité et qui est tenue de proposer aux agents un nouveau contrat (garantie d'emploi) ;
- d'autre part, une garantie de reprise des clauses substantielles de l'ancien contrat (notamment la durée, la quotité de temps de travail, la qualification, l'ancienneté et la rémunération).

Puis-je refuser le nouveau contrat proposé lors d'un transfert d'activité ?

L'agent transféré peut refuser le nouveau contrat qui lui est proposé par l'organisme d'accueil.

Dans ce cas, son ancien contrat prend fin de plein droit. Il perçoit une indemnité de licenciement et bénéficie de l'assurance chômage dans la mesure où il est considéré comme involontairement privé d'emploi.

Comment mieux accompagner la mobilité ?

- mise en place d'une période de transmission des savoirs entre l'agent partant et l'agent arrivant ;
- instauration d'un tutorat volontaire pouvant accompagner l'agent nouvellement nommé, notamment durant le premier semestre de sa prise de poste. Un projet d'accompagnement pourrait être rédigé entre le tuteur, l'agent et le service permettant de préciser les modalités et la durée d'accompagnement ;
- un véritable investissement du supérieur hiérarchique auprès de l'agent lors de sa prise de fonctions ;
- inscription de l'agent affecté sur de nouvelles fonctions à une formation de prise de poste correspondant au nouveau métier exercé et présentation de la direction et service où il est affecté ;
- bilan d'étape dans le second semestre d'affectation afin de vérifier l'adéquation entre le profil du poste, les améliorations à y apporter éventuellement...

- pour l'agent qui fait le choix de la mobilité géographique : développer une politique sociale et du logement.

Augmentation des conditions de garde des enfants : plus de réservations de places en crèche, développer des partenariats avec des ministères qui rencontrent les mêmes contraintes que celles du ministère de l'intérieur, favoriser une montée en puissance des modes de gardes innovants (plusieurs études ont été faites pour y répondre) ;

Le logement : utiliser et développer la politique qui a été menée en IDF en matière de logement vers les grands bassins d'emploi avec l'aide active des préfets de région et de département.

Impliquer davantage les préfets via les DDE pour recenser auprès des collectivités territoriales, les ministères...le foncier qui pourrait être libéré pour construire logements sociaux, mixtes locatifs, accession avec mutualisation entre ministères.

Elargir le prêt à taux 0 pratiqué en IDF dans les grands bassins d'emploi où le marché logement est tendu en favorisant ainsi l'accession à la propriété, développer ou favoriser l'accession sociale à la propriété, augmenter le parc des logements réservés aux agents du ministère de l'intérieur avec une mutualisation des parcs logements avec les ministères qui pratiquent la réservation logement sur des lignes budgétaires dédiées à cela. Participation à la baisse du montant du loyer compensée par une subvention.

Favoriser auprès de propriétaires privés les conventions UNPI/Fondation Jean Moulin qui mobilisent les parcs libres des propriétaires privés. Garantie du paiement des loyers sous couvert d'une baisse de ceux-ci.

Les débats et les enjeux de l'année 2010

Le 1er janvier est passé, et « le ciel ne nous est pas tombé sur la tête » contrairement à ce que les détracteurs de la fusion des corps administratifs pouvaient annoncer. Ainsi, la filière administrative est aujourd'hui composée d'environ 40 000 agents et représente près de 13.8% des effectifs du ministère de l'intérieur.

Il appartient maintenant, aux organisations syndicales responsables comme le SNAPATSI et le SAPACMI de rester vigilantes, de maintenir leur force de proposition et d'informer. En effet, plusieurs dossiers impactant sur la carrière et les régimes indemnitaires, entre autre seront négociés au cours de l'année 2010, sans oublier que les années à venir ne devraient pas encore voir disparaître la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques).

Plusieurs dossiers impactant sur la carrière et les régimes indemnitaires seront négociés au cours de l'année 2010

Régimes indemnitaires des personnels administratifs du ministère de l'intérieur :

Un état des lieux des régimes indemnitaires de chaque périmètre doit être présenté aux organisations syndicales, afin d'ouvrir des négociations pour déterminer les spécificités communes et particulières de chacun de ces périmètres et visant à tendre vers une harmonisation et une poursuite de la revalorisation. De plus, un autre état des lieux sur la NBI doit être présenté.

Réforme de la catégorie B :

Cette mesure de la Fonction Publique doit être mise en place pour les personnels administratifs du MI au cours du second semestre 2010.

Retrouvez des informations détaillées relatives à cette réforme sur notre site internet : <http://snapatsi.fr>

Mobilité dans la Fonction Publique :

La loi publiée le 6 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction Publique vous est détaillée en infra pages 4/5/6/7.

Elections professionnelles pour les personnels administratifs du Ministère de l'Intérieur :

Le 4 mai 2010 les personnels administratifs (centrale, préfecture, police, gendarmerie et juridictions administratives) sont appelés à élire les représentants du personnel au sein des commissions administratives paritaires Régionales et Nationales soit par un vote à l'urne, soit un vote par correspondance se-

lon le service d'affectation. Ces instances émettent leur avis sur la carrière des personnels qu'elles représentent (avancement, mutation, réduction d'ancienneté, révision de notation, détachement, disponibilité/réintégration, titularisation, discipline...).

Réforme des retraites :

Jusqu'à présent les secteurs privé et public se sont vus appliquer des réformes distinctes. Alors qu'un projet de réforme commune est annoncé au cours de l'année 2010 déterminant l'âge du départ à la retraite et ou le nombre d'annuités à cotiser pour en bénéficier.

Enfin, nos 2 organisations syndicales continueront chaque jour de vous informer et de défendre individuellement vos dossiers.



Le mot de la trésorière nationale

Vous avez tous et toutes constaté que le montant de nos cotisations restait inchangé depuis 2 ans, cela nous oblige à être encore plus rigoureux car nous avons les élections cette année.

Les cotisations servent aux déplacements de nos délégués et des membres du bureau national, à l'impression des tracts d'information, et aux paiements des charges de fonctionnement du bureau national et des bureaux régionaux. Cette année une partie des fonds va nous permettre de venir à votre rencontre en accompagnant nos délégué(e)s pour les soutenir dans leur action et répondre à vos questions en direct.

L'année dernière nous avons mis en place pour une période test le prélèvement automatique pour le paiement des cotisations. C'est une procédure qui fonctionne très bien, nous vous proposons cette année d'opter, soit pour le prélèvement en 1 seule fois soit en 4 prélèvements selon votre choix.

Dans l'intérêt de nos adhérents, les prélèvements s'effectueront le 1^{er} du mois car à cette date, la paie de nos adhérents a été virée et évitant ainsi à ceux qui ont des problèmes de trésorerie de se retrouver dans le rouge.



Pour les adhérents qui choisissent le paiement par chèque, dans la mesure du possible les chèques sont déposés en fin de mois, car l'expérience de cette année a montré que les chèques déposés à n'importe quelle date du mois mettaient en difficulté certains de ceux qui nous font confiance. Aussi, je vous conseille si vous le permettez, de bien préciser sur votre bulletin d'adhésion ou au dos du chèque la date à laquelle vous souhaitez que le chèque soit déposé.

Si vous remettez votre chèque de cotisation à vote délégué, il vous faut savoir que parfois ceux-ci n'ont pas toujours la possibilité d'envoyer immédiatement les bulletins d'adhésion et les chèques au Bureau National, et moi de mon côté il faut que j'enregistre toutes les adhésions qui arrivent et que je vous fasse parvenir votre timbre cela prends du temps c'est pourquoi vos chèques sont parfois encaissés avec un décalage et je présente mes excuses à ceux ou celles qui ont eu à le constater.

La réception du timbre annuel de cotisation est un indice quant à la date du dépôt de votre ou vos chèques d'adhésion pouvant vous alerter dans la gestion de vos comptes.

Pour le paiement en espèce votre délégué devra impérativement vous remettre un reçu en 2 parties, une partie pour l'adhérent et l'autre partie pour la trésorière. Sur la partie réservée à la trésorière devront figurer vos nom et signature et le nom et la signature du délégué ainsi que le montant perçu, ensuite le délégué me fera parvenir un chèque de compensation avec l'autre partie du reçu d'espèces.

Voici quelques explications relatives au fonctionnement de la trésorerie du bureau national.

Je vous remercie de votre confiance en notre syndicat et vous invite à voter cette année pour les élections professionnelles c'est une année charnière pour toutes les organisations syndicales et c'est aussi pour les administratifs de préfectures l'occasion de changer d'herbage et de nous faire confiance pour la défense de tous les fonctionnaires du Ministère de l'intérieur : police, préfectures, gendarmerie...

L'attestation fiscale vous sera transmise fin mars 2010 (pour la déclaration 2010 et fin mars 2011 (pour la déclaration de revenus 2010).

Vous n'avez pas l'obligation de l'envoyer avec votre déclaration de revenus, mais devez pouvoir la présenter si elle vous est réclamée par les services fiscaux.

SATPN La Réunion

Inauguration officielle de l'Hôtel de Police de Saint-Pierre par Frédéric PECHENARD, DGPN.

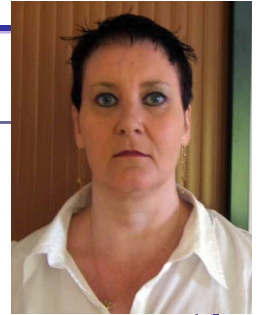
Régine DUVAL

Déléguee Zonale pour le SATP de La Réunion
06 92 80 12 82 ; regine.duval@snapatsi.fr

1982 : Entrée dans la Police Nationale

2001 : Implication au SNAPATSI dès sa création

2004 : création du bureau local à La Réunion



Dans le cadre du redéploiement des forces de police et de gendarmerie sur la commune de SAINT-PIERRE, effectif depuis le 2 novembre 2009, un bâtiment a été réhabilité à la Ravine des Cabris pour en faire un commissariat subdivisionnaire et un nouvel hôtel de police a été construit à SAINT-PIERRE.

De cette inauguration, il en ressort des équipements aux normes en vigueur avec une représentation de chaque service de la police nationale (CSP, PAF, SD, SDIG, psychologue de soutien opérationnel, salle formation de la DRFPP) et matériels de police scientifique pour améliorer le taux d'élucidation.

puis le 1^{er} janvier 2010 la fusion était effective.

Le syndicat Alliance SNAPATSI lui a fait part de ses revendications sur le département de la Réunion.

D'après M. PECHENARD, le département dispose d'un nombre suffisant de policiers mais il a annoncé qu'une réorganisation pourrait être effectuée. Il pense qu'il ne s'agit pas simplement d'un problème de chiffres, mais surtout d'implantation. En effet, du 8 au 17 février, une équipe de l'inspection générale de la police nationale présente sur l'île réalise un audit complet des effectifs. Tous les policiers du département vont être recensés et leur répartition fera l'objet d'une étude approfondie. Le 12 février, le SNAPATSI a été reçu par M. HERDUIN le contrôleur de l'IGPN. Sa mission consiste à évaluer les effectifs, la répartition ainsi que l'organisation des différents services sur le département de la Réunion suite à la demande de M. PECHENARD. L'IGPN a reçu tous les syndicats séparément ce qui a permis à chacun de s'exprimer. M. HERDUIN a été sensible aux revendications du SNAPATSI.



La délégation du SNAPATSI encadre le DGPN (de gauche à droite) : Marie-Jasmine TRECASSE, Régine DUVAL, Fernande PICARD et Alexis GANGAMA.

Le 2 février Frédéric PECHENARD s'est déplacé pour inaugurer ce nouvel hôtel de police de la circonscription du sud tant attendu par tous les agents du ministère de l'intérieur et en a profité pour visiter le commissariat subdivisionnaire de la Ravine des Cabris.

Au nom du ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, une plaque inaugurale du nouvel hôtel de police a été dévoilée par le directeur général de la police en présence du préfet Pierre-Henry MACCIONI, du maire de SAINT-PIERRE Jean-Michel FONTAINE et du directeur départemental de la sécurité publique Philippe TRENEC.

Ce redéploiement de la police nationale sur la commune de SAINT-PIERRE a enregistré une hausse d'activité de près de 40 % avec 170 fonctionnaires affectés et un taux d'élucidation en hausse. Un agent PTS sera d'ailleurs affecté le 1^{er} mars à la CSP SAINT-PIERRE.

M. PECHENARD a eu une pensée pour les personnels administratifs en précisant que de-

Une région : DES DÉLÉGUÉS POUR VOUS REPRÉSENTER

Régine DUVAL, déléguée régionale

Marie-Flora MOUNIAMA, déléguée régionale adjointe

Marie-Jasmine TRECASSE, déléguée de service DRFPP

Fernande PICARD, déléguée de service DDPAF

Alexis GANGAMA, délégué de service DDSP

Anne-Lise FONTAINE, déléguée de service CSP SAINT-PIERRE

Jacqueline BISCUEIL, déléguée de service CSP SAINT-ANDRE