

Oct 2010 n°77



[http://
snapatsi.fr](http://snapatsi.fr)

SOMMAIRE :

x p.1 et 2 Edito

x p.3 Mesures d'accompagnement

x p.4 Primes et indemnités

x p.5 Réforme de la catégorie B

x p.6 et 7 Scientifiques

x p.8 et 9 Techniques

x p.9 SGAP Sud-Ouest

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

BULLETIN d'INFORMATION

Syndicat National des Personnels Administratifs,
Techniques, Scientifiques et Infirmiers

EDITO

Dans notre dernier bulletin, nous vous évoquions une rentrée chargée.

Nous sommes fin octobre et depuis la fin des vacances estivales, l'équipe du SNAPATSI a été partie prenante et même à l'initiative de dossiers importants.

Tout d'abord la réforme des retraites, notre confédération associée au mouvement unitaire a appelé depuis le 7 septembre à des journées de grèves et de manifestations les 23 septembre, 2, 12, 16 et 19 octobre contre cette réforme. Le SNAPATSI a participé de façon active, tant à Paris qu'en province contre cette réforme. A l'heure où nous mettons sous presse, le dossier de la réforme des retraites n'est pas clos et nous vous informerons des suites sur notre site (www.snapatsi.fr).



Le SNAPATSI manifeste à Paris

Le groupe de travail relatif aux "charges indues" s'est à nouveau réuni deux fois depuis début septembre. La participation du SNAPATSI depuis la mise en place de ce groupe, y est persévérante d'autant plus que notre organisation syndicale est la seule, représentant les personnels administratifs, techniques et scientifiques, à y participer ... peut être que la substitution n'est pas une priorité pour nos détracteurs !

Dans le périmètre gendarmerie, un comité technique paritaire spécial gendarmerie, a été créé par arrêté du 16 septembre 2010, tel que nous l'avions demandé. De ce fait les fonctionnaires administratifs, techniques et spécialisés travaillant dans le périmètre gendarmerie auront à désigner pour le 16 novembre, les organisations syndicales qu'ils souhaitent voir siéger dans cette instance. Dans la même logique que celles des élections aux CAP et CTP de mai 2010, le SNAPATSI a déposé en commun avec le SAPACMI pour ce scrutin.

Puis les dossiers en cours, propres à nos filières ne manquent pas :

Pour les personnels techniques, le SNAPATSI n'a cessé de demander depuis quelques mois à l'administration l'ouverture de négociations pour la fusion des corps techniques. Depuis septembre, le dossier avance pas à pas. Lors d'une audience avec le directeur des ressources humaines, il nous a été précisé que l'administration établissait actuellement un état des lieux de l'"existant" (effectifs, conditions de travail, horaires ...) sur les périmètres relevant du secrétariat général et de la police nationale. La filière technique du SNAPATSI représentée par Hugues THIBAUT est dans l'état d'esprit de force de proposition, caractéristique à notre organisation syndicale. Le SNAPATSI est dans les starting blocs et prêt à entamer les discussions capitales pour la filière technique !

Pour la filière scientifique, force de proposition est également le maître mot. Depuis le 28 juin, lors d'une déclaration au dernier CTP central Police, le SNAPATSI a demandé à l'administration l'ouverture urgente de négociations profondes pour les personnels scientifiques. Ainsi après avoir été reçu successivement les 8, 9 et 10 septembre par Messieurs les représentants de l'IGPN, DCSP, DGPN, DRCPN et DCPJ, des groupes de travail ont été ainsi mis en place, conformément à l'une des demandes que nous avons formulées lors de ces audiences. Le représentant de la filière scientifique, Marc ZIOLKOWSKI accompagné de collègues en fonction dans différentes spécialités de cette filière, participeront assidument et dans un esprit constructif dans les prochaines semaines aux réunions de ces groupes. Le bilan sera connu en janvier 2011.

Pour les personnels administratifs, le SNAPATSI a signé, après en avoir été l'instigateur, les mesures d'accompagnement à la fusion des corps administratifs. Maintenant nous demandons à l'administration que les mesures concrètes soient mises en place très rapidement. La première, défendue par notre organisation syndicale, concerne la mise en œuvre d'examens professionnels permettant d'accéder de la catégorie C à B et de la catégorie B à A. Dans les semaines à venir les textes et modalités relatifs à ces examens professionnels seront publiés pour des épreuves qui se dérouleront en 2011 et des préparations à ces examens qui seront lancées rapidement.

Vos délégués ont également la gestion quotidienne des dossiers individuels ainsi que la préparation et la participation aux premières CAP d'avancement qui se réunissent actuellement dans l'optique des CAP nationales de début d'année prochaine.

Enfin, dans la vie interne du SNAPATSI, deux dossiers sont d'actualité. Le premier concerne la présence du SNAPATSI au sein du nouveau bureau des Fonctions Publiques CGC, en ma personne. Ce qui induit que le SNAPATSI sera amené à participer aux groupes de travail et négociations auprès de la direction générale de la fonction publique.

Le second m'amène à vous rappeler (pour les plus anciens) et à vous annoncer (pour ceux qui nous ont rejoints plus récemment) que le SNAPATSI a 10 ans d'existence en ce mois d'octobre 2010. Afin que nos adhérents, sympathisants et collègues soient associés à cet événement important, notre équipe travaille et réfléchit à une action qui vous sera dévoilée dans quelques jours ... Encore un peu de patience, et nous pourrons fêter ensemble cet anniversaire !

Pendant ce temps, je vous donne rendez-vous quotidiennement sur notre site et dans notre prochain bulletin.



Vincent HACQUIN, Président des Fonctions Publiques CGC et Nathalie MAKARSKI

20 mesures d'accompagnement pour la filière administrative (2010 - 2014)

Le SNAPATSI, signataire le 29 juillet 2010 des mesures d'accompagnement dont il est à l'origine, est satisfait de vous les présenter ci-après.

Mesure n°1 : définir des principes de gestion communs et partagés :

- égalité entre les agents d'un même corps, notamment pour tout ce qui touche aux avancements et aux promotions,
- convergence des modalités de gestion pour mettre en place une doctrine commune aux nouveaux corps,
- équité entre les sphères d'emploi des agents, afin de garantir les mêmes perspectives de carrière à chacun, quel que soit son service d'affectation,
- respect de l'identité propre à chacun des environnements professionnels d'affectation des agents,
- accès pour chaque agent à un service « ressources humaines » de proximité au sein de son périmètre d'emploi

Mesure n°2 : garantir la mise en œuvre de ces principes par l'ensemble des autorités d'emploi. Ces principes de gestion se traduiront dans les chartes de gestion avec chacune des autorités d'emplois. Déjà réalisé avec le Conseil d'Etat ainsi que la DAPN, ce dispositif sera étendu à la DGGN.

Mesure n°3 : faciliter la mobilité.

Les perspectives de mobilité des agents, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, sont élargies et facilitées avec la création de la nouvelle filière administrative.

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.

Poursuite de la politique de substitution consistant à libérer les postes administratifs occupés par des fonctionnaires actifs de la police nationale ou des militaires de la gendarmerie nationale et à les confier à des administratifs formés à cet effet.

Actualisation des nomenclatures des postes administratifs de la police nationale.

Présentation d'un bilan annuel par les directions d'emploi au comité de suivi recensant :

- les postes occupés par des personnels actifs ou militaires qui pourraient être substitués par des personnels administratifs,
- les postes substitués.

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

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

Sur 4 ans, le nombre de promotions de corps représentera :
Pour l'accès des secrétaires administratifs au corps des attachés environ 380 promotions.

Pour l'accès des adjoints administratifs au corps des secrétaires administratifs environ 850 promotions.

Ces promotions seront réalisées soit par la voie de choix soit, à titre dérogatoire, par la voie d'examens professionnels réservés aux agents du ministère de l'intérieur.

Les promotions par la voie de l'examen professionnel seront destinées à pourvoir des postes au sein des services de la police nationale.

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

En catégorie C, l'ensemble du recrutement sera désormais effectué sans concours, dans le 1^{er} grade. Il est mis

fin aux concours d'accès au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe, le passage au second grade se faisant uniquement au choix.

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

Des discussions seront engagées à l'été 2010 afin de fixer les ratios sur une base pluriannuelle 2011-2013, en se référant dans le dialogue avec la fonction publique à minima aux ratios actuels.

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

Les dispositifs existant pour la police et la gendarmerie nationales seront transposés afin de maintenir les possibilités de recruter dans les corps de la filière des veufs et veuves de personnels actifs ou de militaires décédés en service.

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

Les secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre mer seront reclassés dans la nouvelle grille indiciaire interministérielle de la catégorie B au 1^{er} décembre 2010.

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

L'année 2010 sera mise à profit pour finaliser la comparaison des régimes indemnitaires entre les différents périmètres d'emploi des agents.

A cet égard, la poursuite de la reconnaissance en terme indemnitaire de la spécificité de certains postes, notamment dans les services de police, selon les principes des sujétions spéciales existant dans les préfectures, sera réalisée.

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

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

Trois axes innovants seront inclus dans le plan de management :

- la notion d'engagements réciproques entre l'administration et l'agent ayant pour objectif le renforcement, notamment par la formation professionnelle, des compétences tout au long de la carrière,
- la définition de moments clés de la vie professionnelle permettant à chaque agent de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'opter, s'il le souhaite, pour une nouvelle orientation dans sa carrière,
- la création de dispositifs de validation interne de la compétence, articulés avec les mécanismes de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents.

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

Organisation de la formation initiale sur la base d'un tronc commun à l'ensemble des agents dès leurs prises de poste. Ce tronc commun sera complété par des formations spécifiques, organisées par le périmètre d'emploi.

Une offre de formation continue globale et homogène sera élaborée.

En cas de mobilité d'un périmètre d'emploi à un autre, l'agent a accès à une formation spécifique dès sa prise de poste. Les formations promotionnelles sont accessibles à tous les agents de la filière et organisées dans la mesure du possible au plus près de l'affectation des agents.

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

Mesure n°16 : généraliser les référentiels métiers.

Le référentiel des emplois-type et des compétences développé pour les personnels des préfectures et de l'administration centrale sera compété et adapté afin qu'il puisse refléter l'ensemble des emplois de la nouvelle filière et notamment les emplois en police et gendarmerie nationales.

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

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

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

Mesure n°20 : mise en place d'un comité de suivi.

Regroupant les représentants des différentes autorités d'emploi des agents et les organisations syndicales signataires.

Le SNAPATSI déplore que la CGT ait laissé croire qu'elle signerait, sachant pertinemment qu'elle ne le ferait pas. De ce fait, les mesures qui auraient pu être mises en œuvre dès 2010, connaîtront un retard d'application.

Le SNAPATSI regrette que le SNIPAT/FO, FO Préfectures et FO Centrale n'aient pas signé les mesures. Une fois de plus ils montrent leur absence de critiques constructives et s'excluent de fait du comité de suivi et des réunions d'informations et de négociations sur des sujets déterminants pour les agents (carrière, indemnitaire, mobilité ...).

Le SNAPATSI mettra tout en œuvre pour que ces mesures se concrétisent au plus vite.

Primes et indemnités pendant les congés de maladie et de maternité

En avril 2010, le SNAPATSI dénonçait une inégalité de traitement entre les personnels administratifs affectés dans le périmètre de la Police Nationale et ceux affectés dans le périmètre du Secrétariat Général.

Le SNAPATSI demandait que les primes et indemnités ne soient réduites de moitié qu'à compter du 91ème jour de congé pour maladie ordinaire et maternité et non plus à compter du 31ème jour.

Depuis le 1er septembre 2010, le décret 2010-997 maintient désormais les primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de congés de maladie et de maternité.

Réforme de la catégorie B

La réforme de la catégorie B a été signée, en février 2008, par 4 organisations syndicales représentatives de fonctionnaires (CFE-CGC, CFDT, CFTC et UNSA) et par la fédération hospitalière de France.

Le « Nouvel Espace Statutaire » ainsi créé permet de regrouper en une grille unique, harmonisée et revalorisée, les personnels de catégorie B qui relèvent actuellement de grilles indiciaires différentes.

Les décrets 2009-1388 et 2009-1389 du 11/11/2009 ont vocation à devenir le nouveau cadre statutaire et indiciaire des corps de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat. La mise en œuvre de ces deux décrets interviendra progressivement, au plus tard au 31 décembre 2011. Le ministère de l'Intérieur le mettra en œuvre au 31 décembre 2010 pour les secrétaires administratifs.

**Dates
prochaines CAPN**

MUTATIONS

- ◇ Attachés - 30 novembre
- ◇ SA - 9 décembre
- ◇ Adjoints - 14 décembre

AVANCEMENTS

- ◇ Attachés - 18 janvier
- ◇ SA - 25 janvier
- ◇ Adjoints - 10 février

SA Classe Normale - NES 1er grade

Ancienne situation			NES				Gain d'indice (en points)	Gain mensuel
Echelon	indice majoré	ancienneté éch.	Echelon	indice majoré	ancienneté conservée	Traitement brut mensuel		
			13	486		2250,33		
13	463		12	466	ancienneté acquise	2157,72	3 13,89	
12	439		11	443	ancienneté acquise	2051,22	4 18,52	
11	418		10	420	ancienneté acquise	1944,73	2 9,26	
10	395		9	400	ancienneté acquise	1852,12	5 23,15	
9	384		8	384	ancienneté acquise	1778,04	0 0,00	
8	370		7	371	ancienneté acquise	1717,84	1 4,63	
7	362		7	371	sans ancienneté	1717,84	9 41,67	
6	352	> 6 mois	6	358	4/3 ancienneté acquise + 1 an	1657,65	6 27,78	
		< 6 mois	6	358	2 x ancienneté acquise	1657,65	6 27,78	
5	339		5	345	4/3 ancienneté acquise + 1 an	1597,45	6 27,78	
4	325	> 1 an	5	345	2 x ancienneté acquise au delà d'un an	1597,45	20 92,61	
		< 1 an	4	334	3/2 ancienneté acquise + 6 mois	1546,52	9 41,67	
3	319	> 1 an	4	334	ancienneté acquise au delà d'un an	1546,52	15 69,45	
		< 1 an	3	325	2 x ancienneté acquise	1504,85	6 27,78	
2	303		2	316	4/3 ancienneté acquise	1463,17	13 60,19	
1	297		1	310	ancienneté acquise	1435,39	13 60,19	

SA Classe Supérieure - NES 2ème grade

Ancienne situation			NES				Gain d'indice (en points)	Gain mensuel
Echelon	indice majoré	ancienneté éch.	Echelon	indice majoré	ancienneté conservée	Traitement brut mensuel		
			13	515		2384,60		
8	489		12	491	ancienneté acquise + 2 ans	2273,48	2 9,26	
7	465	> 2 ans	12	491	ancienneté acquise au-delà de 2 ans	2273,48	26 120,39	
		< 2 ans	11	468	ancienneté acquise + 2 ans	2166,98	3 13,89	
6	443	> 1 an et 6 mois	11	468	4/3 ancienneté acquise au-delà d'un an et 6 mois	2166,98	25 115,76	
		< 1 an et 6 mois	10	445	4/3 ancienneté acquise + 1 an	2060,48	2 9,26	
5	420	> 2 ans	10	445	ancienneté acquise au-delà de 2 ans	2060,48	25 115,76	
		< 2 ans	9	425	ancienneté acquise + 1 an	1967,88	5 23,15	
4	405	> 1 an et 6 mois	9	425	ancienneté acquise au-delà d'un an et 6 mois	1967,88	20 92,61	
		< 1 an et 6 mois	8	405	4/3 ancienneté acquise + 1 an	1875,27	0 0,00	
3	384	> 1 an	8	405	ancienneté acquise au-delà d'un an	1875,27	21 97,24	
		< 1 an	7	390	2 x ancienneté acquise + 1 an	1805,82	6 27,78	
2	370	> 1 an	7	390	ancienneté acquise au-delà d'un an	1805,82	20 92,61	
		< 1 an	6	375	3/2 ancienneté acquise + 1 an et 6 mois	1736,36	5 23,15	
1	362		6	375	ancienneté acquise	1736,36	13 60,19	

SA Classe Exceptionnelle - NES 3ème grade

Ancienne situation			NES				Gain d'indice (en points)	Gain mensuel
Echelon	indice majoré	ancienneté éch.	Echelon	indice majoré	ancienneté conservée	Traitement brut mensuel		
			11	562		2602,23		
			10	540		2500,36		
7	514		9	519	ancienneté acquise	2403,13	5 23,15	
6	490		8	494	1/4 ancienneté acquise + 2 ans	2287,37	4 18,52	
5	467	> 1 an	8	494	ancienneté acquise au-delà d'un an	2287,37	27 125,02	
		< 1 an	7	471	ancienneté acquise + 2 ans	2180,87	4 18,52	
4	445	> 1 an	7	471	ancienneté acquise au-delà d'un an	2180,87	26 120,39	
		< 1 an	6	449	ancienneté acquise + 1 an	2079,00	4 18,52	
3	421		6	449	2/5 ancienneté acquise	2079,00	28 129,65	
2	397	> 1 an	5	428	4/3 ancienneté acquise au-delà d'un an	1981,77	31 143,54	
		< 1 an	4	410	2 x ancienneté acquise	1898,42	13 60,19	
1	377		3	395	ancienneté acquise	1828,97	18 83,35	

Statut des scientifiques

Dès 2006, le SNAPATSI s'est inscrit dans une logique de réforme profonde des statuts, pendant que le SNPPS se vantait d'être à l'origine du nouveau statut des techniciens... Pas de quoi être fier!

D'ailleurs 4 ans plus tard, le syndicat majoritaire le reconnaissait lui-même dans la presse « les statuts des personnels scientifiques ne sont pas adaptés ». Et que dire de celui des ASPTS ?

Nous avons mûri notre projet depuis 2006, multiplier nos argumentaires, nos déclarations, jusqu'à celle de la Secrétaire Générale du SNAPATSI lors du CTP Central Police en juin 2010, (et j'invite chacun d'entre vous à la relire), qui marqua les esprits!

Des audiences étaient alors fixées à la rentrée de septembre avec les directions d'emploi, la DRCPN, et M. le DGPN.

Le SNPPS, fort mécontent de son audience chez le DGPN, obtenue début juillet, lançait un mot d'ordre de grève, exploitant au passage le coup de gueule (justifié) des collègues d'Angers.

Le SNPPS décidait donc, seul, d'une grève le 14 septembre, et contactait une fois les modalités fixées, les organisations syndicales pour présenter ce mouvement aux collègues comme le fruit d'une intersyndicale!

Le SNAPATSI déclarait ne pas pouvoir se rallier à ce mouvement : en effet, la date de nos audiences étant déjà fixée, nous ne pouvions nous inscrire dans cette logique de manifestation d'une part, et demander l'ouverture de groupes de réflexion sur la filière d'autre part.

Le SNPPS a refusé d'attendre la fin de nos audiences, arguant que si le majoritaire n'obtenait pas, les autres organisations syndicales ne pouvaient obtenir!

Pour obtenir, il ne suffit pas de clamer haut et fort son statut de majoritaire, encore faut-il avoir la capacité d'argumenter, de convaincre!

Et on ne convainc pas en faisant du copier coller de revendications!

Le SNPPS s'est opposé à un changement de date de manifestation prétextant aussi le calendrier des CAP!

Le première CAP dans le calendrier était celle des ingénieurs!

CAP des plus importantes pour le SNPPS, puisque traitant des mutations!

Je vous rappelle qu'à la grande déception du SNPPS, M. le DGPN a fermé les postes d'ingénieurs en SP, suivant là aussi notre argumentaire (cf. courrier adressé par le SNAPATSI sur le sujet).

Le SNPPS a tenté d'ailleurs d'utiliser la pression de la manifestation du 14 septembre pour inverser la décision de fermeture de ces postes!

Mais n'en déplaise au SNPPS, des arguments recevables, pertinents, défendant les intérêts collectifs, ont plus de poids que l'argument d'un majoritaire défendant l'intérêt individuel!

Il nous paraît fort malhonnête d'enrôler une partie des collègues de l'identité judiciaire dans cette manifestation et d'exploiter cette mobilisation pour tenter d'obtenir des postes d'ingénieurs en IJ à la mutation, ce qui nuit beaucoup au déroulement de carrière des collègues de l'identité judiciaire!

La manifestation a eu lieu, elle a servi pour beaucoup d'exutoire, et le SNPPS crie victoire.

Les choses sérieuses commencent maintenant, le chemin sera long à parcourir.

Je nourris l'espoir qu'autour de la table, des réflexions puissent aboutir à la construction d'un avenir meilleur pour la filière scientifique, basée sur une réforme profonde des statuts.

Nos propositions sont prêtes, nos équipes sont constituées. Nous attendons avec une certaine impatience que commence sérieusement le travail.

Vous pourrez lire ci-après les compte-rendus des audiences de septembre.

1^{ère} réunion organisée par la DRCPN le 1^{er} octobre, réunion à l'issue de laquelle on devait avoir un calendrier précis du déroulement des tables de travail.

Nous vous informerons au fur et à mesure des évolutions de nos réflexions.

Audience DCSP du jeudi 9 septembre 2010

Nous avons été reçu par M. le Directeur Central de la Sécurité Publique.

Après lui avoir présenté un état des lieux de la PTS et du moral de ses personnels, nous avons attiré son attention sur plusieurs points cruciaux et nous lui avons demandé de s'exprimer de façon claire et sans équivoque.

Concernant les déficits d'effectifs, il nous a annoncé qu'il préparait un inventaire par ses services des besoins en personnel. Il nous remettra ses conclusions courant novembre, de façon à prendre en compte nos demandes et préparer les mouvements d'effectifs pour 2011.

Concernant les astreintes, il nous a confirmé son intention de les recentrer sur les infractions justifiant réellement le déplacement du fonctionnaire IJ, afin d'éviter les rappels intempestifs et l'explosion des compteurs d'heures supplémentaires.

Concernant le paiement des astreintes, il s'engage à augmenter le pourcentage d'astreintes indemnisées, et de veiller à l'équité de ces paiements entre les différents services, unités et personnels.

Concernant les missions hors cadre d'emploi des personnels scientifiques,

mais qui sont malgré tout assurées par eux, il s'engage lors de la prochaine réunion des DDSP à remettre de l'ordre. **Il nous a confirmé que les personnels scientifiques n'ont pas vocation à réaliser des immersions au sein des manifestations, ni de prendre une part active aux filatures et autres planques, et encore moins d'être monopolisés pour le suivi des voyages officiels.**

Concernant la sécurité des personnels lors des interventions, il s'engage à rappeler aux DDSP qu'il est obligatoire d'assurer la sécurité des personnels scientifiques sur le terrain. A contrario, les personnels scientifiques pourraient légitimement appliquer leur droit de retrait.

Concernant les moyens, il s'engage à ce que la PTS ne soit pas l'éternelle 5ème roue du carrosse, et réitère sa volonté d'avoir au sein de la Sécurité Publique, une PTS forte, compétente et pourvue en moyen nécessaire à son bon fonctionnement.

M. le DCSP s'engage enfin à créer des groupes de travail pour **revoir complètement le règlement d'emploi des personnels scientifiques au sein de la DCSP**. Ces groupes seront composés de représentants de la DCSP et de la parité syndi-

cale. Les premières réunions de ces groupes se dérouleront avant la fin de l'année. M. le DCSP a été, à plusieurs reprises, interloqué par les dérives, abus et risques qu'enduraient les personnels scientifiques au sein de sa direction. Il nous a demandé de lui relayer toute information si des faits similaires devaient se reproduire.

Le SNAPATSI obtient encore une fois des avancées et des engagements, là où d'autres nous expliquent qu'ils n'ont pas été écoutés. Faut-il encore avoir quelque chose à dire, connaître les problématiques et apporter des propositions !!

Le SNAPATSI a toujours répondu présent pour défendre l'ENSEMBLE des personnels scientifiques, y compris les collègues du terrain !!

**Dates
prochaines CAPN**

Techniciens : 9 novembre
ASPTS : 2 décembre

AUDIENCE DGPN

Etaient présents à cette audience :

- ◇ Nathalie MAKARSKI
- ◇ Bénédicte VERDIN
- ◇ Marc ZIOLKOWSKI

Cette audience était déterminante pour le SNAPATSI et s'inscrivait dans la logique de la déclaration préalable faite en CTP Central.

Nous avons pu dresser à M. Le DGPN un état des lieux de la Police Scientifique, en pointant les aberrations des statuts qui sont les nôtres complètement en inadéquation avec les missions qui nous incombent.

Ces missions ont évolué en même temps que la Police Scientifique prenait de l'importance dans l'enquête. Avec la modification de la GAV et la présence de l'avocat dès la 1^{ère} heure, il est clair que l'administration de la preuve sera renforcée, au détriment de l'aveu.

M. le DGPN nous a permis d'exposer longuement nos arguments défendant la mise en place urgente de groupes de réflexion sur l'avenir de la filière scientifique.

Nous avons insisté sur :

- **La nature des missions accomplies : assistance à perquisition, danger lors des déplacements sur les lieux d'infraction (interpellation lors de perquisitions, violences urbaines ...)**
- **L'importance de leurs missions et la responsabilité engagée (haute technicité, expertise ...)**
- **La pénibilité de leur mission (heures supplémentaires, astreintes, permanence, rappels au services, manipulation de produits dangereux, autopsies, confrontation à la mort, interventions munis de gilets pare-balle etc ...)**

Enfin, nous avons remis à M. le DGPN notre projet d'évolution des statuts tendant vers le dérogatoire.

M. le DGPN, d'une part très attentif à l'état des lieux que nous avons dressé, et d'autre part à l'argumentaire du SNAPATSI pour une évolution des statuts, a décidé au terme de notre audience la mise en place de groupes de travail réunissant la parité syndicale et les directions d'emploi afin de réfléchir sur l'évolution de la filière scientifique de la Police Nationale. Une synthèse de ces travaux devra lui être présenté courant janvier !

GROUPES DE TRAVAIL

- ◇ Conditions d'emploi et de missions
- ◇ Déroulement de carrière
- ◇ Conditions matérielles

AUDIENCE AUPRES DE M.DIAZ

M. le DGPN sera attentif aux travaux réalisés par les groupes de travail mis en place, mais aussi au rapport de M. DIAZ, missionné par M. le DGPN, pour réaliser un audit conjointement avec le Général de Brigade HEBRARD, ancien patron de l'IRCGN, sur la Police Scientifique.

Nous avons tenu à rencontrer M.DIAZ et M.HEBRARD pour leur exposer plus de 2 heures durant, l'état des lieux réalisé par le SNAPATSI, grâce à vos remontées du terrain, nos déplacements dans les services.

Il nous paraissait important de rencontrer les chargés de mission dont le rapport consécutif aux audits qu'ils ont réalisé dans les différents services des 3 directions d'emploi, aura une grande influence sur l'avenir de la Police Scientifique.

AUDIENCE DRCPN

Notre semaine d'audience s'est terminée par une audience DRCPN où étaient présents Nathalie MAKARSKI, Bénédicte VERDIN et Marc ZIOLKOWSKI.

Cette audience, intervenant le lendemain de celle accordée par M. le DGPN a permis d'anticiper les groupes de travail et surtout une fois de plus d'insister sur les points cruciaux concernant les scientifiques : -statutaire, indemnitaire, missions hors cadre, pénibilité...etc.

AUDIENCE DCPJ

M. le DCPJ nous a reçu le 10 septembre, le SNAPATSI était représenté par Nathalie MAKARSKI, Bénédicte VERDIN et Marc ZIOLKOWSKI.

Au cours de cette audience, le DCPJ a réaffirmé sa volonté de travailler sur l'évolution de la Police Scientifique, l'identité judiciaire, et a promis le concours actif de la SDPTS dans tous les débats. Le rôle de la SDPTS est primordial, le DGPN l'a rappelé : la SDPTS est le garant du bon fonctionnement de l'Identité Judiciaire en France.

Au terme de cette semaine d'audiences, le SNAPATSI est satisfait, puisqu'il a obtenu de M. le DGPN, la mise en place de groupes de travail sur l'avenir de la filière scientifique, permettant de balayer le statutaire, l'indemnitaire, les missions, le juridique, la formation, les conditions matérielles.

D'autre part, les audiences auprès des directions d'emploi ont montré que l'avenir de la PTS les préoccupait tout comme celui des scientifiques.

Nous notons la volonté de la DCSP de régler certains problèmes organisationnels dans les services d'identité judiciaire, et la volonté de la DCPJ par le biais de la SDPTS de prendre une part importante dans les débats concernant l'avenir de la filière scientifique.

Nous sommes impatients de rentrer dans le vif du sujet, nos équipes de travail sont constituées, motivées, déterminées à faire évoluer les statuts, les missions, la formation, et les conditions matérielles.

Nous communiquerons sur l'avancée des travaux, au fur et à mesure du calendrier.

Marc ZIOLKOWSKI

Fusion, c'est parti !

Depuis le protocole d'accord sur la réforme des corps et carrières de juin 2004, Alliance SNAPATSI n'a cessé de réitérer sa volonté d'intégrer les personnels techniques de la police nationale au dispositif de fusion dont bénéficient aujourd'hui les personnels administratifs.

En effet, les perspectives que peuvent engendrer la fusion, ne nous ont point échappé.

Regardons d'un peu plus près quelques chiffres dont la répartition par grade des adjoints techniques entre les deux branches de notre ministère. Le secteur de la Police et celui du Secrétariat Général (préfectures etc... avec lequel nous demandons cette fusion).

Répartition des effectifs par grade :

A.T.2 :

Police : 70% / S.G. : 31%

A.T.1 :

Police : 29% / S.G. : 49%

A.T.P.2 :

Police : 1% / S.G. : 15%

A.T.P.1 :

Police : 0% / S.G. : 5%

Une première évidence apparaît. Les adjoints techniques du secrétariat général sont pour la moitié d'entre eux des AT1.

Sur un deuxième point, leurs salaires sont répartis sur les 4 grilles indemnitaires du corps des adjoints techniques alors qu'en Police nous restons répartis sur seulement les 3 premières. En effet, pas d'ATP1 coté PN.

Troisième point, nous constatons un chiffre éloquent de 1% d'adjoints techniques seulement dans l'échelle A.T.P.2 en secteur Police pour 15% coté secrétariat général. Il en résulte de façon indiscutable

que le déroulement de carrière d'un AT est meilleur coté SG plutôt qu'en secteur PN.

Comment peut-on au regard de ces éléments être contre la fusion ?

Les adjoints techniques de la Police Nationale sont depuis leur apparition en Police, principalement affectés en service restauration. Depuis la création de notre syndicat et grâce à notre obstination à valoriser leur corps, les ATPN sont aujourd'hui affectés à des tâches logistiques différentes (garage, entretien/matériel, vagues, mess et foyers-bars) et prouvent dans ces mouvements substitutifs toutes leur polyvalence et leur adaptabilité.

Alliance SNAPATSI est le seul syndicat à avoir voulu substituer des AT sur des postes d'actifs et à avoir cru en leurs capacités !

Qu'ont fait les autres organisations syndicales ?

Mais beaucoup de chemin reste à faire. Les adjoints techniques du secrétariat général sont répartis sur plus de 25 métiers différents dont plus de 20 n'existant pas aujourd'hui dans le périmètre PN.

Monteur et réparateur audiovisuel, peintre, menuisier, électricien, armurier, plombier et bien d'autres spécialités encore sont autant de possibilités de pouvoir exprimer leurs compétences dans leur cœur de métier et de pouvoir démarrer une nouvelle carrière.

Qui peut être contre la fusion quand il s'agit de professionnaliser et de reconnaître des compétences ?

Le secteur Police limite aujourd'hui considérablement les possibilités des adjoints techniques de muter dans certains départements pour la simple raison d'absence de postes.

La fusion des ATPN avec ceux du secrétariat général permettrait d'augmenter considérablement le champ géographique de mutations et le nombre de postes.

Elle permettra des mouvements par simple mutation vers le secrétariat général, les préfectures, les greffes des tribunaux administratifs, les cours administratives d'appel et le Ministère de l'outre-mer.

Qui peut affirmer qu'il s'agira d'une régression et que c'est négatif pour nos collègues lorsqu'ils vivent parfois loin de leur famille bloqués par une absence de poste ?

Pour l'ensemble de ces raisons, nous réitérons notre volonté de fusion des adjoints techniques PN avec ceux du secrétariat général au sein du Ministère de l'Intérieur.

Alliance SNAPATSI a saisi l'administration avant l'été afin qu'un calendrier soit établi et que les premières réunions concernant cette fusion soient planifiées dès cet automne.

Réponse est faite, la fusion des techniques se fera et les premières réunions de concertation devraient démarrer dès la fin de l'année.

Conscient de l'importance de notre présence pour défendre vos intérêts, nous serons bien entendu présents à chacune de ces réunions.

Avancements en national

AVANCEMENTS OC

Groupe VI :

- 2 postes au choix
- 2 postes sur essai professionnel 2009

Groupe VII

- 4 postes au choix

Hors groupe :

- 8 postes au choix

Hors catégorie B :

- 4 postes par essai professionnel (attention, ces postes pourraient libérer des postes de chefs d'équipes, voir notre info sur le site internet)

CAPN
OUVRIERS CUISINIERS
SEULEMENT 2 POSTES G VI
SUR L'ESSAI PRO 2009
POUR 62 LAUREATS !

3 OC NOMMES EN 2009 ET 2 EN 2010
SOIT 57 LAUREATS DE CONCOURS
QUI RESTENT SUR LA TOUCHE
ALORS QUE L'ESSAI PRO 2009
N'EST VALABLE QUE 5 ANS !

ALLIANCE SNAPATSI
DENONCE L'EGOISME SYNDICAL ET L'OUVERTURE
DU HC B POUR UNE MINORITE
D'OUVRIERS CUISINIERS
ALORS QUE PLUS DE 50 D'ENTRE EUX
RESTENT AU GROUPE CING
POUR DES RESPONSABILITES EQUIVALENTES
AVEC DE TRES FAIBLES SALAIRES
ET UN CONCOURS DONT ILS NE VERRONT JAMAIS
LA COULEUR !

HALTE AUX MARCHANDS DE PROMESSES !
Changez pour un syndicat responsable
et rigoureux une organisation qui s'engage de vous.
Alliance SNAPATSI !

Alliance SNAPATSI Tel : 01 85 34 33 29 scapn@snapatsi.fr <http://www.snapatsi.fr>

AVANCEMENTS ADJOINTS TECHNIQUES

AT1 :

- Tous SATPN 1 poste
- SGAP sud ouest 15 postes
- SGAP Lille 8 postes
- SGAP Lyon 14 postes
- SGAP Marseille 21 postes
- SGAP Metz 15 postes
- SGAP Paris 2 postes
- SGAP Rennes 10 postes
- SGAP Versailles 17 postes

Soit 103 postes AT1 en national

ATP2 :

- 4 postes en national

ATP1 :

- 1 poste sous réserve accord du contrôleur budgétaire.

G3 DEAUVILLE Réussite totale !

Les 17, 18 et 19 octobre dernier, la CRS 31 a nourri de 3400 couverts en 3 jours.

Avec pas moins de 30 AT/OC, qui ont renforcé la CRS 31, les personnels techniques CRS ont su une nouvelle fois, après DRAGUIGNAN, démontrer leur adaptabilité et leur capacité à répondre à des besoins de restauration exceptionnels dans des délais contraints et des conditions toujours plus particulières à chaque fois.

En effet, 3 camions cuisines CRS, 6 camions frigos et un gymnase à 50 mètres de là, ont suffi à nos personnels pour assurer la subsistance des forces mobiles déplacées à cette occasion.

Une mission réalisée avec succès et maîtrise logistique par des professionnels de la restauration qui travaillent trop souvent dans l'ombre du corps actif mais qui restent la colonne vertébrale d'une autonomie logistique si chère à nos C.R.S. !

Alliance SNAPATSI souhaite adresser à l'ensemble de ces personnels qui mettent en exergue toutes nos compétences et notre professionnalisme ses très sincères félicitations !

Dates
prochaines CAPN

Avancements Ouvriers Cuisiniers – 7 décembre 2010

Avancements Adjointes Techniques (au titre de l'année 2011) – 16 novembre 2010

TECHNIQUES

SGAP SUD-OUEST

Martine NAUD
 Déléguée Zonale
 pour le SGAP Sud Ouest
 06 31 84 92 16
 zonesudouest@snapatsi.fr



Lorsque le Bureau National m'a demandé de préparer un article sur la zone Sud-Ouest, oups !

Il est vrai qu'il y a déjà un an qu'Annie CLAVEL me passait le relais comme déléguée zonale pour le sud-ouest. Le temps file et les choses continuent à se construire ...

Objectif prioritaire : restructurer notre récente implantation « sud-ouestine », 4 régions, 20 départements, il y avait de quoi faire !!!

Un nouveau bureau s'est mis en place avec une secrétaire, Florence DE OLIVEIRA et une nouvelle trésorière Sophie LIBERT.

Naturellement, dans chaque région, un volontaire s'est manifesté pour représenter le SNAPATSI.

Des délégués départementaux et des délégués de service se sont également portés volontaires pour diffuser nos informations et permettre le relais en direct avec les adhérents.

Quel plaisir de trouver encore des personnes motivées, engagées dans la défense des intérêts communs et qui n'hésitent pas à prendre sur leur temps personnel pour aider les collègues...

Le premier congrès zonal de cette nouvelle équipe s'est tenu fin juin à Arcachon. Bénédicte, du Bureau National, s'était jointe à nous. Le soleil a été au rendez-vous aux bons moments. Ce fût l'occasion de faire plus ample connaissance, d'échanger sur les actions locales, partager l'expérience des plus aguerris et, surtout, renforcer la cohésion de ce nouveau groupe.



Notre petite toile d'araignée s'est mise en place doucement et continue à se développer au grand dam de certains !!! Nos résultats propres aux dernières élections professionnelles montrent d'ailleurs que nous sommes désormais implantés dans le paysage syndical local et qu'il faut compter avec nous pour discourir.

Une région : DES DÉLÉGUÉS POUR VOUS REPRÉSENTER

Martine NAUD, Déléguée Zonale
Florence DE OLIVEIRA, Secrétaire
Sophie LIBERT, Trésorière
Claude VIROL, Déléguée Régionale Midi-Pyrénées
Virginie MARCADIÉ-PIRON, Délégué Régionale Poitou Charentes
Gisèle DAUDON, Déléguée Régionale Limousin

Vous pouvez nous joindre par téléphone :

- Gisèle DAUDON: 05.55.14.30.09
- Claude VIROL : 05.61.12.79.81
- Virginie MARCADIÉ-PIRON: 05.45.39.39.47