



Edito

Les Commissions Administratives Paritaires viennent tout juste de s'achever. Le SNAPATSI a été le seul syndicat à dénoncer la chute vertigineuse du nombre de postes à l'avancement.

Depuis 2005, un nouveau système pour l'avancement de grade a été mis en place au sein de la fonction publique d'état. Ainsi la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique fixe des taux promus / promouvables pour chaque ministère pour une période de 3 ans. Il s'agit de recenser tous les fonctionnaires d'un grade qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un avancement et d'appliquer un taux de 0 à 100 % de promotions.

La baisse constante de ces taux au Ministère de l'Intérieur est inacceptable d'autant qu'elle impacte principalement les agents qui sont déjà touchés de plein fouet par la baisse du pouvoir d'achat.

Que dire des grandes annonces de la Fonction Publique sur le « coup de pouce » aux catégories C ?

La revalorisation au 1er février 2014 de certains échelons des catégories B et C et des 5 points d'indice prévus au 1er janvier 2015, sont financés par la baisse des taux de promotions.

Et face aux concitoyens qui sont persuadés que les fonctionnaires sont des nantis, la médiatisation de la Ministre de la Fonction Publique sur la revalorisation indiciaire des catégories C dans le cadre de l'amélioration du pouvoir d'achat, n'est qu'une belle façade. Personne n'a expliqué la contrepartie, seul le SNAPATSI l'a dénoncée !

A l'heure où cet éditto est rédigé, cette même Fonction Publique ouvre des négociations sur « l'avenir de la Fonction Publique », traitant de thématiques essentielles pour les fonctionnaires, telles les parcours professionnels, les rémunérations et les carrières. Elle prévoit des réunions à minima jusqu'à l'été 2015. En jouant la montre, ceci lui permettra de réaliser encore de substantielles économies sur le dos des fonctionnaires !

Le SNAPATSI ne baissera jamais les bras pour la défense de tous les agents et continuera à participer activement aux négociations au niveau de la Fonction Publique qui seront plus que déterminantes pour notre avenir.

Nathalie MAKARSKI

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

98

B
U
L
L
E
T
I
N

LA RENTRÉE DE LA GENDARMERIE

Dans la continuité de notre action sur le terrain, à la rencontre des personnels mais aussi des différentes hiérarchies, nous nous sommes rendus à Lille en ce début de mois au cœur du SGAMI et à la Région de gendarmerie de Picardie à Amiens.

Implanté dans l'immense bâtiment de la cité administrative Lilloise, nos collègues du SGAMI ont pu partager les difficultés qu'ils rencontrent quotidiennement de part la mise en place de cette structure mixte.

En effet, la cohabitation des personnels des différents périmètres et statuts n'est pas sans poser quelques questions sur la mutualisation. Assis dans un même bureau pour effectuer une même tâche, le personnel civil gendarmerie est astreint à 38h par semaine alors que le personnel police nationale devra effectuer un peu plus de 40 heures. Et quid du nombre de jours RTT, du montant des réserves d'objectifs ou encore des PRE, non servies en gendarmerie. Sans parler du système informatique de validation du temps de service.

A cela, rajoutez dans le même bureau un militaire du corps de soutien et la mayonnaise peut ne jamais prendre !

Cette situation risque de perdurer du fait de l'hésitation sur l'affectation des postes hiérarchiques supérieurs mais aussi de l'attente de la mise en place des comités techniques SGAMI qui revêtent une importance stratégique dans la mise en place d'un règlement intérieur commun qui devrait solutionner les différences statutaires d'emploi.

Notre visite à la Région de gendarmerie de Picardie à Amiens a été également enrichissante. Et une nouvelle fois, nous nous heurtons à la difficulté des affectations SGAMI, pour les personnels en poste en CSAG. Au sein de l'entité Etat-Major Région, ces personnels ont également de grandes inquiétudes quant à leurs conditions d'emploi.

Les personnels restant sous l'égide de la Région sont également inquiets et ont fait part de leur manque criant de considération. Nous constatons et dénonçons le fait que la gendarmerie peine encore à s'intégrer au MININT. Elle s'obstine parfois dans un mutisme dépassé, se refusant à s'ouvrir au dialogue en se cachant derrière l'affirmation de la subordination des statuts civils au profit des statuts militaires. Les fantômes du MINDEF restent bien trop encrés dans les différentes unités déconcentrées de la gendarmerie. La DGGN se doit de marteler l'acceptation des personnels civils au sein des unités, aidée par les représentants des personnels qui se doivent d'instaurer un dialogue, une concertation avec les hiérarchies locales. C'est ce que nous faisons chaque fois qu'il est possible, faire connaître l'état d'esprit du SNAPATSI, à savoir le dialogue constructif plutôt que le front du refus et l'opposition systématique des autres syndicats présents en Gendarmerie.

Prochainement, nos visites nous mèneront en

Rhône-Alpes, à l'EOGN de Fontainebleau, Montluçon et bien d'autres sites encore pour rencontrer nos collègues et ainsi casser ce sentiment d'isolement unanimement ressenti.

Le mercredi 10 septembre 2014, notre secrétaire générale Nathalie Makarski et moi-même avons rencontré le Major-Général, le général LIZUREY dans son bureau de la DGGN à Issy les Moulineaux.

A l'initiative du Major-Général suite à la déclaration faite par le SNAPATSI lors du dernier comité technique ministériel, cette rencontre fut l'occasion d'aborder principalement le sujet sensible des transformations de poste. Un dialogue sincère et courtois s'est instauré de suite entre les différents intervenants, le Major-Général s'est montré très attentif à nos revendications et aux valeurs que nous portons.

Le major-Général a indiqué que la politique de transformation de poste va être relancée afin d'atteindre l'objectif de plus de 5000 personnels civils de tous corps. Un effort notable sera fait concernant le recrutement de catégorie A, l'objectif étant le pyramidage normal de la population de personnels civils.

Le SNAPATSI a abordé le positionnement des personnels civils au sein de l'institution. Le Major-Général a indiqué que le projet de note qui suscitait bien des critiques était une première réflexion, ouverte à discussion. Pour le SNAPATSI, en l'état, elle n'est bien sûr pas recevable, le Major-Général précisant que l'expérience et l'ancienneté des personnels devaient être pris en compte afin de positionner au mieux les personnels par rapport à leurs homologues de statut militaire.

Nous avons souhaité sensibiliser le Major-Général sur la situation trouble des personnels affectés en SGAMI, comme décrit en début d'article.

Notre entretien s'est clos par un point de situation sur problèmes des infrastructures vieillissantes et provisoires de l'ECASGN.

Le SNAPATSI s'impose comme une force de dialogue et de proposition en Gendarmerie et tient à concrétiser et à développer ces contacts constructifs par une prise de siège au CTSGN lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014.



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : LEURRE OU RÉALITÉ ?



La qualité de vie au travail devient une question de plus en plus centrale dans la stratégie managériale du MI.

Mais au-delà du discours, quels objectifs notre administration se fixe pour recourir à des méthodes et outils efficaces pour améliorer les conditions de travail, prévenir et prendre en compte la pénibilité, transformer les contraintes et défis d'aujourd'hui et de demain à l'avantage de ses agents ?

En effet, dans un contexte économique difficile (gel du point d'indice, non remplacement systématique des agents partis en retraite, allongement de l'âge de départ à la retraite, augmentation du coût de la vie sans compensation sur la rémunération des agents pour y faire face..), où l'on demande toujours plus aux agents déjà sous pression, fatigués, ne trouvant plus dans le travail un épanouissement personnel et un moyen d'évolution professionnelle, que propose notre administration ?

Le SNAPATSI dans toutes les instances où elle siège réclame des moyens concrets pour mettre les agents en situation de réaliser un travail de qualité, de leur redonner la parole (mise en place d'espace de dialogue sur le contenu, le sens des missions, des objectifs attendus, des priorités) pour mieux prendre en compte le travail réalisé, de favoriser une meilleure articulation entre les

temps de de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les rendre acteurs des changements nécessaires pour permettre d'assumer pleinement leurs missions de service public, d'améliorer l'organisation, le rythme et le temps de travail, les modes d'information, de formation (renforcement de l'accompagnement de l'agent par des formations professionnelles, promotionnelles et d'enrichissement personnel qui ne puissent pas être interdites par un chef de service) et de communication (entre collègue, entre le collègue et la hiérarchie par la mise en place de dispositif de médiation.

Faire de l'entretien professionnel un moment privilégié de dialogue.

Mettre en place un droit à l'information des campagnes de mobilité, d'avancement, de stage...en étant plus en service du fait d'un arrêt de travail, d'un congé de maternité, de congé parental.....). Par sa participation aux groupes de travail dans le domaine social (CNAS, CIAS...), le SNAPATSI, force de proposition, participe à l'amélioration de la politique du logement, de la petite enfance, de la restauration sociale des agents du MI ... car être mieux logé, bénéficier de moyens de garde d'enfants de meilleure qualité, pouvoir se nourrir d'une manière plus équilibrée et à un coût moindre, participe au mieux vivre des agents.

Voter pour le SNAPATSI le 4 décembre 2014 c'est viser à faire de l'épanouissement professionnel et personnel de chacun et du bien-être au travail de tous, la condition de la réussite collective du service public de demain. Prenez votre avenir en main, votez mais votez utile.

POINT SUR LE CUMUL EMPLOI/RETRAITE

Depuis la loi Fillon de 2003, les fonctionnaires ont le droit de cumuler leur pension et un revenu.

Les règles vont changer à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les conditions de cumul emploi retraite (CER) diffèrent si le fonctionnaire justifie ou non du nombre de trimestres de cotisation requis dans sa classe d'âge pour bénéficier d'une retraite à taux plein (sans décote). La loi du 20 janvier 2014

portant réforme des retraites a instauré une refonte du CER : actuellement si le fonctionnaire change de statut professionnel en devenant salarié, il s'ouvre de cette façon de nouveaux droits et se constitue à terme une nouvelle pension en plus de sa retraite de fonctionnaire. A partir de l'an prochain, ce ne sera plus possible, l'agent public cotisera « à fonds perdus » sans se créer de nouveaux droits comme c'était le cas pour ceux qui ne changent pas de statut.

CIGEM ET MUTATIONS ATTACHES

La principale attente des attachés vis-à-vis du CIGEM était la mobilité.

Néanmoins, force est de constater que le résultat n'est pas satisfaisant. Le manque de perspectives professionnelles notamment pour les attachés du périmètre de police persiste.

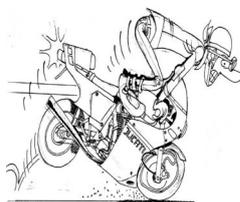
Les attachés sont majoritairement prêts à la mobilité. Le droit à la mobilité est une « *garantie fondamentale* » inscrite dans la loi du 13 juillet 1983. La mobilité est une étape décisive dans la carrière des cadres. Or, au final, **peu d'agents y ont recours et ou accès.**

Le SNAPATSI dénonce le manque de postes offerts.

Mais aussi, on est en droit de **s'interroger sur les critères** qui sont mis en œuvre au Ministère de l'Intérieur pour justifier les mutations. Sont-ils uniquement pour motifs géographiques ? Car si les profils correspondant à l'intérêt du service ne sont pas retenus, **quelles sont alors les qualités que doivent présenter les candidats pour avoir une chance d'être mutés ?**

Le SNAPATSI n'a jamais eu vocation à faire de la contestation systématique, mais reste fidèle à sa volonté de défendre en toute indépendance les intérêts des agents dans un souci reconnu d'égalité républicaine.

Vous pourrez compter sur les représentants du SNAPATSI pour défendre au mieux vos intérêts.



MUTATION EN CAPL : L'ADMINISTRATION FREINE LA MOBILITÉ



Depuis la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité des fonctionnaires, l'autorité hiérarchique n'aura qu'une alternative : avis favorable ou avis défavorable.

En effet, les avis favorables « sous réserve de remplacement » ne sont pas admis. De plus, les avis défavorables doivent rester exceptionnels et doivent être justifiés et motivés, à défaut la DRH du MI les transformera en avis favorable.

Autant, nous pouvons nous satisfaire au niveau national d'une application globalement satisfaisante de la loi du 3 août 2009. Autant au niveau local, l'interprétation est flagrante notamment dans certaines régions au sein du périmètre police.

Car en effet, au final, peu d'agents accèdent à la mobilité au sein du périmètre police nationale lors des CAPL.

Pourtant les agents sont majoritairement prêts à la mobilité. Elle est une « *garantie fondamentale* » inscrite dans la loi du 13 juillet 1983. Pour rappel, la mobilité est un critère décisive dans la carrière des agents.

Les agents ne doivent pas demeurer les otages de l'administration pour des motifs exclusivement budgétaires.

Le SNAPATSI demande que les Préfectures de région qui président les CAPL fassent appliquer dans son intégralité la loi mobilité et ce à tous les niveaux.

Le SNAPATSI, le courage de dire, la volonté de faire.

PRIME DE RESULTATS EXCEPTIONNELS COLLECTIVE

Sommes-nous vraiment considérés comme des personnels à part entière pour notre travail ?

Rappelons, en préambule que le SNAPATSI s'investit sur ce dossier depuis longtemps et que grâce à notre travail, la PRE petites équipes a pris forme pour les personnels techniques en 2013 (première attribution pour Les AT/OC de la CRS 42 au regard de l'activité N.D. des Landes).

Certaines organisations syndicales qui critiquaient et qualifiaient cette PRE de ridicule, voient aujourd'hui ce complément de pouvoir d'achat de fin d'année d'un meilleur œil, certainement parce que leurs mandats en ont perçu le fruit.

Cependant, est-ce bien sur nos compétences spécifiques que nous pouvons la percevoir ? Pas encore !

Il faut rappeler à tous, que la PRE collective est attribuée aux services sur des critères exclusivement relatifs aux métiers relevant des corps actifs (tirs, disponibilité, mises à disposition, formation).

Nos collègues administratifs et techniques, quels que soient la qualité et l'effort d'implication consenti dans leur travail, ne peuvent techniquement se voir évalués sur leurs compétences.

Aucun critère spécifique aux corps techniques n'existe à ce jour.

Par exemple cette année, la CRS 30 est attributaire de la PRE collective alors que la CRS 36 ne l'est pas. Pourtant les personnels techniques des deux unités mutualisées sur le même site travaillent à résidence et en déplacement indifféremment avec l'une ou l'autre des compagnies 30 ou 36. Mieux encore, ils

nourrissent ensemble l'internat d'excellence sur le site de Châtel-St-Germain.

Malgré cela, la moitié de l'effectif technique sera primée et l'autre moitié n'aura rien !

Pourtant nos collègues techniques ne travaillent-ils pas ensemble dans les mêmes locaux et ne remplissent-ils pas la même mission à résidence et en déplacement ?

- Puisqu'il nous est répété inlassablement que nous sommes bien des personnels considérés et reconnus pour nos spécificités,

- Puisque nos métiers dans la logistique de soutien opérationnel sont indispensables au bon fonctionnement des

services actifs de nos directions d'emplois,

- Puisque notre polyvalence et notre réactivité sont des clés garantissant aux actifs les conditions les meilleures pour leur subsistance en toutes circonstances,

Le SNAPATSI dénonce ainsi l'absence cruelle d'un critère d'évaluation relatif aux métiers de soutien qui permettrait de reconnaître la qualité et le professionnalisme des personnels administratifs et techniques.

Alors, soyons reconnus pour nos compétences et non par celles des autres !

Le SNAPATSI continue de travailler et a saisi une nouvelle fois la DCCRS afin que soit introduit dans l'évaluation de la PRE collective CRS un critère relatif aux personnels de soutien.

Valoriser votre métier, c'est ça le plus syndical du SNAPATSI !

EMBAUCHE DE CONTRACTUELS TECHNIQUES

Notre rôle de veille est important pour la garantie et le respect de vos droits.

A quoi peut se résumer notre mission syndicale si ce n'est à protéger votre statut, votre indemnitaire et surtout les missions spécifiques pour lesquelles vous êtes employés.

Au regard de cette considération, comment pourriez-vous rester indifférent plus longtemps face à ce qui se passe dans vos services ?

Il est important de savoir que la CRS 45 souffre depuis plusieurs mois d'un manque de personnels dans son service restauration, comme d'autres unités d'ailleurs.

Le SNAPATSI, à vos côtés sur le terrain, a sollicité et obtenu un détachement de la CRS 48 ainsi que deux retours anticipés de disponibilité afin de soulager ce service en souffrance.

Nous poursuivons notre travail en réclamant

l'affectation de personnels supplémentaires au regard d'un CFP (200 couverts/jour) qui est nourri par la CRS 45 sans apport de personnels de la SDFDC.

Cependant, dans l'attente de l'arrivée de ces personnels, il faut composer au quotidien et à flux extrêmement tendu.

Pour cette raison, le SNAPATSI demande dans un second temps des renforts ponctuels d'AT/OC auprès de la DZ CRS Sud-Est et a sensibilisé la DCCRS.

Il s'agit pour nous de soutenir nos collègues en difficulté et de favoriser complémentirement votre pouvoir d'achat sur la base exclusive du volontariat.

Certains de nos collègues demandent, en effet, à partir renforcer d'autres unités (avec la condition de perception de l'IJAT) plutôt que de rester travailler au dépôt !

T
E
E
C
H
N
I
Q
U
E
S

Le SNAPATSI dénonce que les TG de demandes de renfort ne soient pas diffusés à l'ensemble des DZ CRS ni aux structures de restauration de la SDFDC ?

Il semble que cette disposition permettrait de mieux stimuler le volontariat.

Plus ou peu de recrutements, baisse des ratios d'avancements, disparition des permutations entre agents, voici que maintenant, en lieu et place des renforts l'arrivée des vacataires !

Une enveloppe budgétaire a été accordée par la DRCPN au SGAMI Lyon afin de solliciter des personnels extérieurs pour renforcer ponctuellement les Compagnies CRS déficitaires en personnels dont la CRS 45 en premier lieu.

Les personnels techniques sont-ils résignés au point de tout accepter ?

Le SNAPATSI s'oppose catégoriquement à l'emploi des vacataires dans les cuisines et dénonce une politique d'externalisation qui après deux puis trois puis dix vacataires permettra à l'administration de faire des économies sur le dos des fonctionnaires de catégorie C les plus employés et les moins payés.

Nos missions seraient elles menacées par le sous traitement de la restauration ?

Le 4 décembre, faites le bon choix, votez Alliance SNAPATSI, pour défendre et garantir votre avenir

APRÈS LA DÉGRINGOLADE ANNONCÉE, LE CONSTAT !

Dans son article "la dégringolade continue, sans parachute" (bulletin d'information n°95 de Février 2014), le SNAPATSI dénonçait, seul, la baisse des ratios d'avancement sur 2014, 2015 et 2016 soit respectivement 15%, 14% et 11,5% pour les AT1 ainsi que 20%, 12% et 7% pour les ATP2.

Alors que le nombre de personnes remplissant les critères d'avancement augmente, peu d'adjoints techniques seront nommés cette année.

Ceci entraîne inévitablement une stagnation des personnels dans les grades inférieurs (AT2et AT1) de la catégorie C et donc une perte de pouvoir d'achat substantielle pour les plus faibles revenus de la police nationale.

En effet, les avancements 2015 sont les suivants :

- pour le grade AT1 seulement 91 promus sur 695 personnes promouvables soit 604 adjoints techniques sur le bord de la route.
- pour le grade ATP2 seulement 33 promus sur 413 personnes promouvables soit 380 adjoints techniques sur le bord de la route.

Dans le même temps, les adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre mer (ATIOM) maintiennent leurs taux d'avancements (30 % AT1, 25 % ATP2 et 10 % ATP1).

Dans les faits si nous appliquions ces ratios aux ATPN, nous aurions 208 promotions AT1 (695x0.3) soit 117 avancements en plus et 103 promotions ATP2 (413x0.25) soit 70 avancements en plus.

La Fonction Publique avait pourtant consenti à faire un effort fin 2013 sur le pouvoir d'achat des personnels de catégorie C mais visiblement ce ne sera pas le cas pour les adjoints techniques de la police nationale qui sont une fois de plus, les laissés pour compte de toutes les réformes.

Le SNAPATSI dit STOP à l'immobilisme et au silence du syndicat majoritaire censé vous défendre.

Prenez conscience que la fusion des adjoints techniques est indispensable et urgente pour votre avenir afin de stopper l'hémorragie des taux d'avancements. Faites le bon choix et donnez au SNAPATSI les moyens de vous défendre pour retrouver un vrai pouvoir d'achat et de vrais avancements !

ENCORE UNE VICTOIRE POUR AMELIORER VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

La DCCRS, en note du 24 Juillet 2014, octroie 20 minutes forfaitaires pour la remise en état des locaux d'hébergements individuels pour les relèves partielles ou totales.

Dans les faits, cela signifie que la prise de service des personnels techniques, lors des relèves, devra tenir compte de cette disposition et du temps nécessaire aux nettoyages des

chambres.

Le SNAPATSI se félicite d'avoir été enfin entendu sur une disposition revendiquée depuis des années.

Le SNAPATSI, seul syndicat à défendre vos intérêts et vos acquis vous invite à faire le choix d'un syndicalisme constructif afin d'améliorer vos conditions de travail.



QUI A DIT QUE LA PTS ÉTAIT SANS RISQUES ?

Depuis des années, le SNAPATSI le répète : exercer en PTS n'est pas sans risques !

De récents évènements en témoignent :

A Roubaix tout d'abord, où lors des constatations des personnels du SLPT sont pris à partie par des voyous, dont le but est de les empêcher de relever des traces dans une enceinte scolaire ayant subies des dégradations ; les fonctionnaires sont insultés puis agressés par des jets de pierre. Les voyous parviendront à effacer les traces !

Quelques jours plus tard, un des voyous sera identifié et condamné en comparution immédiate à 4 mois de prison ferme.

Toujours cet été, à Orléans, un collègue est agressé dans les transports en commun, par une bande de voyous qui l'ont reconnu et identifié comme étant un fonctionnaire de police.

Le SNAPATSI ne cesse d'alerter l'administration, le DGPN, le Ministre même !

Faudra-t-il que la corporation des scientifiques de la Police Nationale soit endeuillée pour que l'administration retire ses œillères, et que notre Ministre de tutelle agisse et fasse reconnaître enfin par les modifications statutaires qui s'imposent la dangerosité et la pénibilité de nos

missions ?

Malheureusement, nous en sommes là !

L'octroi du gilet pare-balles leur est sans doute suffisant pour se donner bonne conscience !

Mais même ce dispositif n'est pas respecté ! Les nouvelles recrues ont souvent beaucoup de mal à obtenir ce moyen de protection, se voyant souvent rétorquer que ça coûte cher et qu'il faut justifier de son utilité.

Le même constat, la même conclusion : personne ne connaît dans les SGAMI, mais aussi au Ministère de l'Intérieur les missions dévolues aux personnels scientifiques.

D'ailleurs combien parlent de personnels « techniques et scientifiques ? », faisant l'amalgame avec la Police technique et Scientifique.

Nous allons finir par nous demander si le Ministre lui même a connaissance des corps des personnels scientifiques, et surtout des missions qui lui sont dévolues, vu son profond mutisme malgré les doléances de la parité syndicale !

En tout cas, le SNAPATSI n'est pas prêt de baisser les bras, et ne se résignera sûrement pas à attendre le regrettable accident pour que l'administration prenne des décisions !



ISPTS ? OU EN EST-ON ?

Vous êtes nombreux à vous interroger sur la mise en place de l'IPTS, sur les modalités de cette mise en place, ainsi que sur les montants, après la publication au JO des décrets relatifs à l'IPTS.

Sur ce sujet, la concertation de la parité syndicale et des directions d'emploi a été rapide, car une fois n'est pas coutume, l'administration pressée par le temps devait rendre sa copie pour juin, voulant entériner les décisions au Comité Technique Police de juin .

Qu'est ce que l'IPTS ??

L'IPTS remplacera les indemnités existantes, à savoir Indemnité de fonction couplée au complément spécifique, ou indemnité d'expertise.

Cette indemnité se composera de 2 parties :

- une part fonctionnelle versée mensuelle-

ment qui tiendra compte du niveau de responsabilité, du niveau d'expertise, et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le montant mensuel de référence de l'indemnité fonctionnelle est fixé par grades et par corps, auquel sera appliqué un coefficient évolutif de 1 à 4 lié au niveau de responsabilité.

- **un complément indemnitaire versé annuellement** qui tiendra compte de l'entretien individuel et donc de l'atteinte du ou des objectifs, et de la manière de servir.

C'est une réforme structurelle, imposée par la Fonction Publique, qui doit se faire à budget constant.

Il s'agit donc pas à la base d'une revalorisation indemnitaire, simplement elle le devient avec l'intégration dans le dispositif de la revalorisation de la prime de fonction prévue en triennal.

ISPTS ? OU EN EST-ON ?

(SUITE...)

Il y aura donc **en global** un petit bénéfice.

Le SNAPATSI a obtenu qu'à la mise en place du nouveau dispositif, personne ne soit lésé par rapport au système actuel, qu'il n'y ait aucune perte de pouvoir d'achat .

Par conséquent, les coefficients de l'indemnité de référence seront donc adaptés pour que les agents ne perdent pas.

Ces coefficients commenceront aux alentours de 2.5 (catégories élevées), et devraient se situer entre 3 et 4 pour la majorité des grades. Sachant que la réforme concerne les 10 grades depuis la catégorie C jusqu'à la catégorie A, y compris les directeurs.

Quant à la différence entre chaque niveau (au sein d'un même grade) elle devrait être assez faible, entre 300 et 600 euros par an. Ce sont les ordres de grandeur de la réforme. Les différences de traitement entre les agents de même grade ne devraient donc pas être très importantes.

Une fois de plus l'administration ne s'est pas montrée performante dans la manière de gérer le dossier.

Elle savait que les décrets relatifs à la mise en place de l'ISPTS paraîtraient au JO, elle n'a cependant pas anticipé la communication à destination des collègues, qui aurait dû se faire en simultané.

Notamment la publication du tableau des fonctions liant les fonctions aux rémunérations.

Le défaut de communication a entraîné une incompréhension et une inquiétude compréhensible.

Le bureau de pilotage de la masse salariale est en train de finaliser le tableau. Il s'attache à vérifier que la ventilation prévue sur tous les agents respecte bien l'enveloppe globale.

Une communication aura lieu très prochainement sur l'intranet du Ministère, expliquant la mise en place du nouveau système.

La rétroactivité de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire sera prise en compte au 01 juillet 2014 et effective sur les fiches de paye des agents prochainement, (sur la paye d'octobre d'après la DRCPN).

Lors du Comité Technique Police de Juin, le SNAPATSI avait exigé du DGPN que l'enveloppe financière annuelle de 800 000 euros soit versée dans son intégralité aux personnels scientifiques, et non proratisée.

En compensation des 6 premiers mois, une PRE sera versée individuellement à chacun des fonctionnaires scientifiques.

Le **montant de la prime** sera de :

400 euros pour les ASPTS,

450 euros pour les Techniciens,

500 euros pour les Ingénieurs, directeurs adjoints et directeurs.



VESTIAIRE PTS

En juillet, le SNAPATSI, seule organisation syndicale représentant les personnels scientifiques était présent à la commission de la tenue.

Devant la commission au complet, nous avons pu exposer les problématiques relatives à l'habillement, rencontrées par les personnels scientifiques.

Suite à notre intervention devant cette commission, le SAELSI s'est engagé à :

- intégrer dans le vestiaire PTS des effets hauts, sans doute des polos (courte manche et longues manches), lorsqu'ils seront sur le marché pour les personnels actifs,

- intégrer dans le vestiaire PTS des cotes type « maître chien »

- intégrer dans le vestiaire PTS des gants anti-coupures dès lors qu'ils auront répondu à l'ensemble des tests avant mise sur le marché.

Dans notre précédent bulletin, nous vous relations les difficultés pour nos nouveaux collègues à percevoir la dotation vestimentaire.

A l'occasion de la commission de la tenue, le SNAPATSI a rappelé ces difficultés, et le SAELSI s'est engagé à rappeler aux SGAMI que les agents affectés en PTS ont droit à une primo dotation, non imputée sur le compte à points.

Encore une fois, le SNAPATSI a montré qu'il était la seule organisation syndicale, réel porte parole des scientifiques et a obtenu dans la défense de ce dossier le soutien des partenaires d'ALLIANCE PN.

SGAP DE BORDEAUX

Florence DAPAZ
Secrétaire Zonale
Tél.06.52.87.79.84
zonesudouest@snapatsi.fr



NOUS Y SOMMES !

Le 4 décembre prochain, les personnels administratifs, techniques et scientifiques vont voter pour élire pour les quatre prochaines années les représentants du personnel qui siègeront dans les différentes instances paritaires et de consultation.

Depuis mai 2012, j'ai pris la tête de la zone Sud-Ouest, petit à petit, j'ai réussi à créer une architecture en installant des délégués de notre organisation dans beaucoup de services de police.

Notre travail d'écoute et de proximité sur le terrain nous a permis d'établir une véritable toile sur la zone, composée de bénévoles syndicaux issus de différentes directions travaillant pour le collectif et non pour le clientélisme.

Aujourd'hui, le SNAPATSI est devenu incontournable aussi dans la zone sud-ouest et participe au dialogue social à tous les niveaux. Notre engagement n'est pas tous les jours facile car il faut combattre ceux qui bafouent la charte du dialogue social. ...

Le syndicalisme est difficile face parfois à une administration qui est un véritable rouleau compresseur dans certains endroits. Le manque de reconnaissance malgré l'implication professionnelle des agents est de plus en plus prégnant, le malaise et le mal être grandissent.

Malgré tout cela et grâce à votre confiance, nous sommes de plus en plus motivés pour continuer à nous battre pour vous !

Pour ceux qui sont encore septiques, ouvrez les yeux, agissez en sanctionnant le syndicat «dit majoritaire » qui ronronne depuis des années sur ses acquis.

Sur la zone Sud-Ouest, nous sommes présents à vos côtés au quotidien. Très bientôt...vous allez voir que les représentants du syndicat majoritaire vont se réveiller et sortir de leurs tanières, tels les ours, pour les élections, pour vous vendre du rêve et stigmatiser le SNAPATSI. Puis ils se rendormiront pendant 4 ans telle la belle au bois dormant.

L'heure des bilans arrive. Pour le SNAPATSI, comme vous pouvez le constater notre bilan est positif et nous n'avons pas en avoir honte tant dans la défense individuelle que collective des agents. Par contre d'autres auront plus de mal compte tenu de leurs pratiques qui relèvent plus de l'individualisme de leurs délégués et de leurs permanents (Voir CAP Aquitaine 2014) au détriment de l'ensemble des collègues de terrain syndiqués ou non.

Le 4 décembre 2014, exprimez-vous, changez les choses et votez pour le SNAPATSI.

Florence DAPAZ



SGAP DE LILLE

Catherine FATREZ
Secrétaire zonale
Tél : 06.10.22.02.05
snapatsilille@snapatsi.fr

En cette veille d'élections, je tiens à remercier toute mon équipe au niveau de la zone : mes délégués administratifs, techniques et scientifiques présents qui s'impliquent dans notre section zonale.

Je remercie tous nos adhérents et sympathisants qui nous accordent de plus en plus leur confiance. Par notre présence en CAPR Nord Pas de Calais pour le personnel administratif, nous avons réussi à obtenir des mutations et des avancements, rectifier des erreurs commises par l'administration sur les tableaux en CAPR. Sachez que mon équipe et moi-même sommes toujours présents pour vous défendre.

Je remercie aussi toutes les personnes qui se sont déclarées candidates sur nos listes pour les élections professionnelles. Grâce à elles, le SNAPATSI présentera une liste dans les 2 régions pour les personnels administratifs.

Pour les personnels scientifiques, le SNAPATSI présentera également une liste zonale. En effet de plus en plus de collègues scientifiques se tournent vers notre organisation syndicale pour trouver un autre syndicalisme non d'abstention mais de proposition.

Le SNAPATSI présentera également une liste pour les personnels techniques. Pourtant nos collègues souvent sur tous les fronts n'hésitent pas à s'impliquer pour défendre leur avenir. Ils se reconnaissent dans les valeurs de notre organisation syndicale qui porte régulièrement les projets. Le dernier sur notre zone fut celui de la mise en place d'un vestiaire complet sur le site de LAMBERSART.

Vous, seuls, pouvez nous donner la possibilité de continuer notre travail de représentant du personnel, pour continuer à vous défendre. Votez et invitez à voter en CAPR et CAPN « SNAPATSI » et pour les Comités Techniques « CFE/CGC » lors des élections du 4 décembre.

Catherine FATREZ

SGAP DE LYON

Erdinc ALTINKAYNAK

Secrétaire zonal

Tél : 07.77.60.80.19

zone.sudest@snapatsi.fr



Le 11 septembre 2014, le DCSP s'est rendu à l'hôtel de police de Lyon pour rappeler les enjeux du LRPPN v3, en insistant notamment sur l'enjeu opérationnel de cette mise en place.

Ainsi le LRPPN doit devenir la seule base de données d'investigation. A ce titre, il sera prochainement doté d'un logiciel de cartographie avec un tableau de bord réservé aux statistiques.

Représenté par Thierry BAUDRANT, secrétaire zonal adjoint, le SNAPATSI était présent à l'audience avec le DCSP et le DDSP Rhône Alpes.

Le SNAPATSI est intervenu principalement sur 5 points :

Les conditions de travail des stiqueurs

Le SNAPATSI a rappelé les conditions de travail difficiles que connaissent nos collègues stiqueurs : travail sur écran engendrant des troubles ophtalmiques et des migraines persistantes. La répétition, les doublons voire les triplons ralentissent considérablement l'activité, accentue la fatigue et accroît le retard dans les commissariats.

Réponse du DCSP : il reste 3 mois à tenir, tous les personnels sont en souffrance.

Le contrôle qualité

Le SNAPATSI a indiqué que la plupart du temps les stiqueurs effectuent cette tâche qui théoriquement ne doit pas leur incomber.

Réponse du DCSP : la difficulté est à tous les niveaux de la hiérarchie.

Le devenir des personnels administratifs après la disparition du STIC/FCE

Le SNAPATSI a fait connaître l'inquiétude des collègues quant à leur devenir.

Réponse du DCSP : les personnels administratifs joueront toujours un rôle dans le LRPPN.

Réponse du DDSP : il n'est pas question de se séparer des administratifs, ils jouent un rôle prépondérant dans l'activité judiciaire, notamment par le biais des statistiques.

Le devenir des personnels administratifs après la disparition du STIC/FCE

Le SNAPATSI a fait connaître l'inquiétude des collègues quant à leur devenir.

Réponse du DCSP : les personnels administratifs joueront toujours un rôle dans le LRPPN.

Réponse du DDSP : il n'est pas question de se séparer des administratifs, ils jouent un rôle prépondérant dans l'activité judiciaire, notamment par le biais des statistiques.

L'attribution de la PRE aux stiqueurs

Le SNAPATSI a rappelé qu'il a saisi par courrier, en avril 2014, le DGPN afin que la PRE « petites équipes » soit attribuée aux stiqueurs.

Réponse DCSP : elle a été attribuée à chaque Direction départementale de la sécurité publique mais seul le DDSP décide finalement de son attribution.

Certaines infractions codifiées dans l'index 4001 ne sont pas référencées dans le LRPPN

Le SNAPATSI s'interroge sur certaines infractions qui ne seront pas référencées dans le LRPPN et qui aura pour conséquence des problèmes de mise à jour de la statistique.

Réponse DCSP : effectivement il y a des mises à jour à faire, mais on ne sait pas encore quand ...

Depuis 2013, le SNAPATSI s'est mobilisé sur ce dossier sensible et continue à défendre les intérêts des stiqueurs.

Erdinc ALTINKAYNAK

**MARSEILLE**

Evelyne DIDIER

Secrétaire zonale

Tél : 07.82.29.44.20

zonesud@snapatsi.fr

La mise en place d'une nouvelle équipe dynamique s'est faite au cours de l'été pour les régions PACA, Languedoc Roussillon et Corse.

J'ai été nommée secrétaire zonale SUD après une période de transition où le constat sur l'organisation de notre zone était assez alarmant et inquiétant pour l'avenir de nos adhérents. Ayant une bonne connaissance de la zone pour y avoir pratiqué le syndicalisme depuis de nombreuses années, j'ai rapidement pris la mesure de mes nouvelles fonctions et me suis entourée de personnes dynamiques et volontaires pour permettre le développement de notre organisation sur le SGAMI Sud. Ceci dans l'intérêt de nos mandants auxquels, je m'efforce de m'apporter des réponses aux questions et aux attentes quotidiennes.

Magali HERCE a été nommée secrétaire zonale adjointe. Affectée à la DDSP de Nîmes, elle est plus particulièrement chargée de la Région Languedoc Roussillon.

Alexandrine OGGERO notre trésorière, est également départementale des Bouches du Rhône.

Pascal LAURON est notre délégué zonal Techniques connu et reconnu tant par les collègues que par l'administration, il en est même incontournable.

De plus ce bureau est complété par des délégués départementaux que certains connaissent déjà, mais qui se présenteront à vous d'ici la fin de l'année, car évidemment ces prochains mois sont très importants pour nous puisqu'il y a une échéance électorale le 4 décembre prochain qui - si elle est couronnée de succès - nous permettront de mieux encore vous informer et vous défendre.

Ces délégués vont d'ailleurs avoir prochainement une formation syndicale adaptée pour les rendre encore plus performants.

Nous avons du cœur, nous avons des valeursvenez les partager avec nous.

Evelyne DIDIER



SGAP DE PARIS

Pascale PINEAU
Secrétaire zonal
Tél : 06.19.83.60.93
sgap.paris@snapatsi.fr

Lors des dernières élections de 2010, le SGAP de Paris est resté, le seul SGAP de France, à ne pas avoir été fusionné, avec les préfectures et gendarmeries.

Dès lors, notre équipe zonale de PARIS du SNAPATSI a fonctionné avec ses CAPL uniquement en périmètre police.

Nous étions représentés en CAPL pour chaque corps, Administratifs, Techniques et Scientifiques. Par la suite, nos dossiers de CAP se retrouvaient en national, où là encore, le SNAPATSI était présent.

En 2013, avec la fusion des SGAP Paris- Versailles, notre CAPL Paris se voit menacée par son reversement sur la CAP Régionale de la PRIF.

Le SNAPATSI s'est battu pour garder la CAPL de Paris, dont le dialogue social était de qualité, contrairement à la CAPR de la PRIF.

Pour autant dans son état d'esprit constructif et de proposition, à force de travail et d'audiences multiples avec le Préfet du Sgap et le Secrétariat Général, le SNAPATSI a proposé la création d'une CAP Régionale IDF qui regroupera le SGAP de Paris, le SGAP de Versailles, et les Services Centraux.

En 2015, après les élections professionnelles, cette nouvelle CAPR Ile de France entrera en vigueur et permettra une mobilité locale forcément plus intéressante pour les collègues ; muter de Paris vers les Services Centraux ou plus loin, vers le 77,78,91,95, (dans tous les périmètres), répondra, à une demande forte, que vous nous avez largement exprimée.

Toutes les demandes de mobilité, hors Ile de France, seront traitées en CAP Nationale.

Nous entrons dans une nouvelle ère de fonctionnement en 2015, où le syndicalisme que propose le SNAPATSI doit continuer et s'amplifier pour la défense de vos intérêts.

VOTEZ SNAPATSI le 4 décembre 2014

Pascale PINEAU



SGAP DE VERSAILLES

Jérôme DRUART
Secrétaire zonal
Tél : 06.95.72.39.19
sgap.versailles@snapatsi.fr

Les avancements en 6 questions...

Quels sont les critères de l'avancement au choix ?

L'entretien professionnel est important voire déterminant. Il faut bien évidemment avoir rempli ses objectifs, avoir les meilleures appréciations et notations possibles. Ensuite, même si l'avancement ne se fait plus à l'ancienneté, ce critère peut toujours être déterminant en cas de dossiers similaires.

Est-ce que je peux faire quelque chose pour avoir plus de chance d'avoir un avancement ?

Bien sûr, je dis d'ailleurs souvent à mes adhérents qu'ils sont les premiers acteurs de leur avancement. En effet, lors notamment de votre entretien professionnel, vous devez solliciter

votre hiérarchie pour un avancement en mettant en avant vos atouts. Il ne faut pas hésiter à rappeler à votre chef de service des tâches dans lesquelles vous vous êtes distingué(e)s, etc.

Mon chef de service a-t-il lui aussi un rôle à jouer pour cet avancement ?

Oui, votre chef de service doit vous faire un entretien professionnel qui reflète votre investissement. Il doit également vous faire une fiche de proposition. Mais attention, il ne suffit pas de faire une belle fiche de proposition et de vous inscrire dans les tableaux. Votre chef de service peut s'il le souhaite, "pousser" votre dossier auprès de votre direction afin que vous soyez dans le haut du classement de cette direction. Certains le font pour remercier leur personnel de leur investissement.

Que sont ces classements ?

Si vous êtes plusieurs dans votre service à pouvoir prétendre à un avancement au même grade, votre hiérarchie doit effectuer un classement des candidats. Ce classement sera remis à votre direction qui elle-même fera un classement avec toutes les listes effectuées par ses services. Pour finir, les directions transmettront leur classement au SGAP qui fera une synthèse. En fonction du nombre de promovables par département et du taux de promotion, le SGAP attribuera un nombre de "postes" par service.

Des personnes aussi bien notées que moi et plus jeunes ont eu l'avancement et pas moi, pourquoi ?

Chaque direction ou service se voit attribuer ou non, un nombre de poste. Ces personnes sont sans doute dans une autre direction et dans celle-ci, elles ont les meilleurs critères pour avoir l'avancement. A contrario, peut-être que dans votre service, il y a des collègues qui ont un meilleur entretien professionnel ou un similaire avec plus d'ancienneté. Toutefois, l'avancement de la personne plus jeune n'influe en rien sur votre dossier puisque vous ne dépendez pas du même quota.

Pourquoi il n'y a pas toujours de "postes" dans mon service ?

Comme je le disais précédemment, il y a un taux de promotion qui est décidé par l'administration. Ce taux est appliqué aux nombres de promovables pour connaître le nombre de postes attribués à un service. Par exemple, 10 personnes d'une même direction peuvent prétendre au même grade. Si le taux de promotion est de 10% par conséquent, il y aura 1 poste d'attribué à cette direction. Par contre, s'il n'y a que 4 personnes de cette même direction alors il n'y aura plus 1 poste mais 0,4. C'est à dire même pas un poste. Si plusieurs services sont dans ce cas, le SGAP doit alors décider lequel recevra la promotion en effectuant des rotations. C'est pourquoi, il faut parfois attendre une, deux voire trois années avant qu'une promotion ne soit attribuée à certains services.

Vous avez des questions, avec le SNAPATSI, vous aurez des réponses.

Jérôme DRUART



POLYNESIE

Heimiri PONIA
Secrétaire Zonale

snapsipolynesie@snapatsi.fr

Un nouveau bureau vient de s'ouvrir en Polynésie Française.

Sa composition est la suivante :

- Madame Heimiri PONIA, secrétaire zonale
- Madame Armelle FHELMANN, trésorière zonale
- Madame Marilyne YEE KIM CHOY, secrétaire

Le SNAPATSI avec ses partenaires seront présents pour le scrutin du 4 décembre prochain.



OCEAN INDIEN

Régine DUVAL
Secrétaire zonale
Tél : 06.92.80.12.82
snapatsioceanindien@snapatsi.fr

LA REUNION

Lors des déplacements du DCSP, Monsieur LALLE le 7 juin 2014 (toutes les syndicats ont été convié, un seul manquait le SNIPAT FO) et du DGPN, Monsieur FALCONE le 20 juin 2014, le SNAPATSI a réitéré les points suivants :



- la baisse conséquente des effectifs des adjoints administratifs en sécurité publique par rapport aux autres directions d'emploi (-9) malgré des tâches supplémentaires qui seront accentuées avec l'arrivée de LRPPN V3. Pourtant, le département de La Réunion compte un nombre certain nombre de demandes de mobilité de la part d'agents de métropole réunionnais ou pas, affectés principalement en Ile de France.
- la demande de substitution des actifs ou ADS aptes à la voie publique sur les postes des administratifs, techniques et scientifiques, par leur redéploiement sur leur cœur de métier opérationnel (qui est en souffrance aussi) et l'ouverture de recrutements d'adjoints administratifs, d'adjoints techniques, d'ASPTS. Cet état de fait dénoncé par le SNAPATSI depuis des années, fait partie des mesures d'accompagnement lors de la fusion en 2010. Le DGPN y a été sensible et a reconnu que cela contribuerait à une diminution des dépenses publiques de l'Etat puisque les PATS « coûtent » moins chers que les actifs, d'autant plus dans les DROM/COM.
- la mobilité interne au département est quasiment inexistante. Dans les DROM/COM, chaque demande de changement de direction d'emploi et/ou géographique oblige le passage en CAP nationale. A l'heure, où le manque de mobilité est un critère qui peut défavoriser un avancement, ces agents sont pris en « otage » par l'administration qui ne prend pas en compte leurs desiderata. A chaque occasion, le SNAPATSI réitère auprès de l'administration ce besoin d'attention particulière par des déclarations préalables.
- la baisse des taux d'avancement qui induira plus aucun avancement dans un avenir proche
- les berkaniens.

Sujets supplémentaires abordés avec le DCSP :

- le dysfonctionnement de LRPPN V3, l'attribution de la PRE 2014 à tous les « sticqueurs » conformément aux échanges du SNAPATSI (national)/DGPN et les conditions de travail par des moyens matériels appropriés.

Sujet supplémentaire abordé avec le DGPN :

- l'avenir du SGAP (ex SATP) alors qu'en métropole ce service est devenu SGAMI. Qu'y a-t-il comme différences d'attributions ? Aucune, à part que dans les DROM/COM, nous avons la compétence à la fois départementale et régionale. Actuellement, sous l'autorité du directeur de cabinet du préfet, le SGAP, qui jusqu'à maintenant n'avait pas de comité technique et CHSCT (service électron libre), se verra rattaché aux instances de la préfecture lors des élections professionnelles du 4 décembre 2014. Alors, quel est l'avenir du SGAP ? Relèvera-t-il, à terme, de l'autorité du secrétaire général ? Ces questions sont restées sans réponse ...

La situation des berkanien : Enfin une avancée !

Depuis 2006, le SNAPATSI alerte l'administration sur la précarité de ces agents contractuels et il jamais cessé de défendre leurs intérêts par des interventions. Après sa ténacité depuis mai 2014, il a abouti à ses investigations puisque l'administration a ouvert quatre postes pour les quatre agents contractuels éligibles. Le recrutement a eu lieu le 28 août 2014.

La commission s'est réunie le jour même et les a déclarés ADMIS.

L'agrément est en cours et le ministère décidera de la date de nomination.

Nos quatre berkanien seront alors ADJOINTS TECHNIQUES et fonctionnaires du ministère de l'intérieur. Bravo et bienvenue car vous le méritez !!!



MAYOTTE

Sonia BARON
 Déléguée locale
 Tél : 06.39.05.72.25
snapatsi.mayotte@snapatsi.fr

A la suite de son déplacement à La Réunion, le DGPN a poursuivi sa visite à Mayotte le 21 juin 2014, les organisations syndicales n'ont pas été invitées en audience mais l'administration leur a demandé de faire « remonter » leurs doléances par écrit. Quel dialogue social !!!

Thèmes abordés par le SNAPATSI :

- ◇ la mise en place d'un concours déconcentré pour le personnel administratif
- ◇ la prise en compte des souhaits émis par les directeurs lors du choix des candidats à la mobilité.

Informations mobilité

Les conditions de mutation à Mayotte ont changé depuis le 1er janvier 2014.

Pour les personnels administratifs, techniques et scientifiques :

- ◇ les agents sont mutés sans limite. Pour les agents dont le centre des intérêts moraux et matériels n'est pas à Mayotte, l'indemnité d'éloignement peut être versée sur quatre années, selon des fractions (2014 : 8,5 mois du traitement indiciaire, 2015 : 7,5 mois, 2016 : 6 mois et 2017 : 5 mois), à la date anniversaire de l'affectation de l'agent. Ils bénéficient également de la majoration de traitement au taux progressif (soit 10% en 2014, 20 % en 2015, 30 % en 2016 et 40 % en 2017).
- ◇ les congés bonifiés applicables dans l'ensemble des DROM remplacent le congé administratif ainsi que le congé spécifique.

Régine DUVAL

GUADELOUPE

Jimmy MONDUC
 Secrétaire zonale
 Tél: 06.90.16.51.54
snapatsiguadeloupe@snapatsi.fr



Courant septembre différentes audiences et réunions ont été menées :

Le 8 septembre 2014 – Comité de rédaction Document Unique

A l'issue de cette réunion, plusieurs **dysfonctionnements ont été révélés.**

- ♦ **Absence d'un sas de sécurité** au niveau de l'accueil de l'hôtel de Police. Plusieurs incidents ont déjà été recensés, certains sans gravité, d'autres un peu plus.
- ♦ **Plusieurs intrusions** ont également eu lieu à l'arrière du bâtiment, en enjambant tout simplement la barrière de sécurité censée protéger cet édifice (surtout la nuit), ceci aux fins de récupérer les scooters appréhendés par les policiers !
- ♦ **Pas d'ergonomie des sièges** affectés aux personnels dans les bureaux, d'où beaucoup de demandes de fauteuils orthopédiques!
- ♦ **Pas de matériels adéquats** et adaptés à la mission des PTS (pas de couvre-chaussures, avec tous les risques liés aux fluides corporels lors de la découverte de cadavres)

Présent le SNAPATSI a fortement sensibilisé l'ACP sur ces manquements, notamment d'aménagement de l'accueil dépourvu de tous détecteurs de métaux et bien sur d'un sas de sécurité.

Le 22 septembre 2014 - Evolution du dispositif de la Police Judiciaire aux Antilles

Sur invitation de la Préfecture de la Guadeloupe, étaient présents, outre les représentants des différentes organisations syndicales de tous corps et tous grades, Ms le DDSP 971 et son adjoint, M. le DIPJ-AG, M. le DCSP adjoint ainsi que Mme la DCSP adjointe, Mme la Préfète et son Dircab. La seule garantie obtenue au cours de cette entretien, est le **non maintien du projet ULCOVAG**, tout au moins de la gestion future par un gendarme!!!!

Et bien sur, la sempiternelle rengaine concernant le courage dont nous devrions faire preuve au vu des difficultés budgétaires, nous personnels de la Police Nationale de Guadeloupe, tous corps confondus!

La seule garantie que nous avons eu est qu'il y aura bien une **refonte de la Police Judiciaire**, telle que nous la connaissons dans sa forme et composition actuelle !

Le 23 septembre 2014 - Rencontre avec Mme NAUTE, DCSP adjoint

Les points suivants ont été évoqués :

- ♦ **le fort taux d'immobilisation des véhicules administratifs**, non imputable au garage du Morne-Vergain, dont le personnel (agents techniques et personnels administratifs pour la plupart) a à maintes reprises sensibilisé leur hiérarchie sur la nécessité de disposer d'outils adéquats et d'une valise, pour assurer les réparations bénignes qui relèvent de leur compétence (changement courroies, boîtes de vitesses, embrayages, etc....). A ce jour, nombre de ces "petites réparations" sont assurés par des intervenants extérieurs, ce qui en plus de peser sur l'immobilisation des véhicules, ne participe point à cet effort de restriction budgétaire.
- ♦ **le manque de sécurité à l'accueil de l'hôtel de Police**, en dépit d'une construction relativement récente ! Ces dysfonctionnements recensés à Pointe-à-Pitre viennent s'ajouter aux conditions plus que déplorable du commissariat de Basse-Terre notamment et du SATPN, dont l'urgence du relogement des fonctionnaires n'est plus à démontrer. Le SATPN de Basse-terre ne dispose quant à lui d'aucun défibrillateur ! Quant au Commissariat de Capesterre-Belle-eau, bâtiment qui brille par sa vétusté et son manque de sécurité, il a souvent été le théâtre de prise à partie des fonctionnaires par une population de plus en plus décomplexée quant il s'agit d'outrages et violences envers tout ce qui représente l'institution policière.

Jimmy MONDUC