



SYNDICAT INDÉPENDANT DES AGENTS  
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



**POURQUOI VOTER ?**  
**COMMENT VOTER ?**  
**LES ATOUTS DU SNIPAT**  
**NOS OBJECTIFS PAR FILIÈRES**

ADMINISTRATIFS    SIC    OUVRIERS D'ÉTAT

SCIENTIFIQUES    TECHNIQUES

**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**

**2022**



## ÉDITO

C'est avec beaucoup de fierté que cette année encore l'équipe du SNIPAT présentera des listes aux élections professionnelles en partenariat avec le bloc syndical formé par ALLIANCE et UNSA.

### **Ce qui fait le syndicat n'est pas l'étiquette ce sont les gens qui lui donnent sa substance**

En nous garantissant indépendance et autonomie, cette coalition montre enfin les signes d'une fin de corporatisme préjudiciable pour les filières les moins en vue d'un périmètre,

tels que les administratifs, techniques, scientifiques, ouvrier d'État et SIC en police nationale.

Rappelons que leur représentativité a été mise à mal par de nouvelles règles qui engendrent l'absence de représentants d'une filière quand bien même 100 % des agents concernés auraient votés pour eux. Votre avenir et vos conditions de travail sont donc à l'appréciation de représentants d'autres corps ou à leur bon vouloir de nommer des experts...

### **Le SNIPAT, un syndicat qui s'adapte, évolue, mais ne lâche rien !**

Initialement dévoué aux agents de la police nationale, la fusion forcée des corps du ministère de l'Intérieur a dirigé notre regard sur de nouvelles problématiques rencontrées au sein du ministère de l'Intérieur dans son ensemble.

Administratifs, Techniques, Scientifiques, SIC, Ouvriers d'État, etc. Les problématiques sont souvent similaires et nous pensons que notre expérience des combats syndicaux apportera une plus-value à votre qualité de vie au travail.

Avec la signature du protocole 2022, nous avons prouvé que nos idées longuement défendues étaient les bonnes (Gouvernance police, I.S.S., Assistant d'enquête, Statut dérogatoire police scientifique etc.) et nous avons également prouvé que nous allons jusqu'au bout de nos convictions, quelque soit le temps que cela doit prendre !

Amicalement,

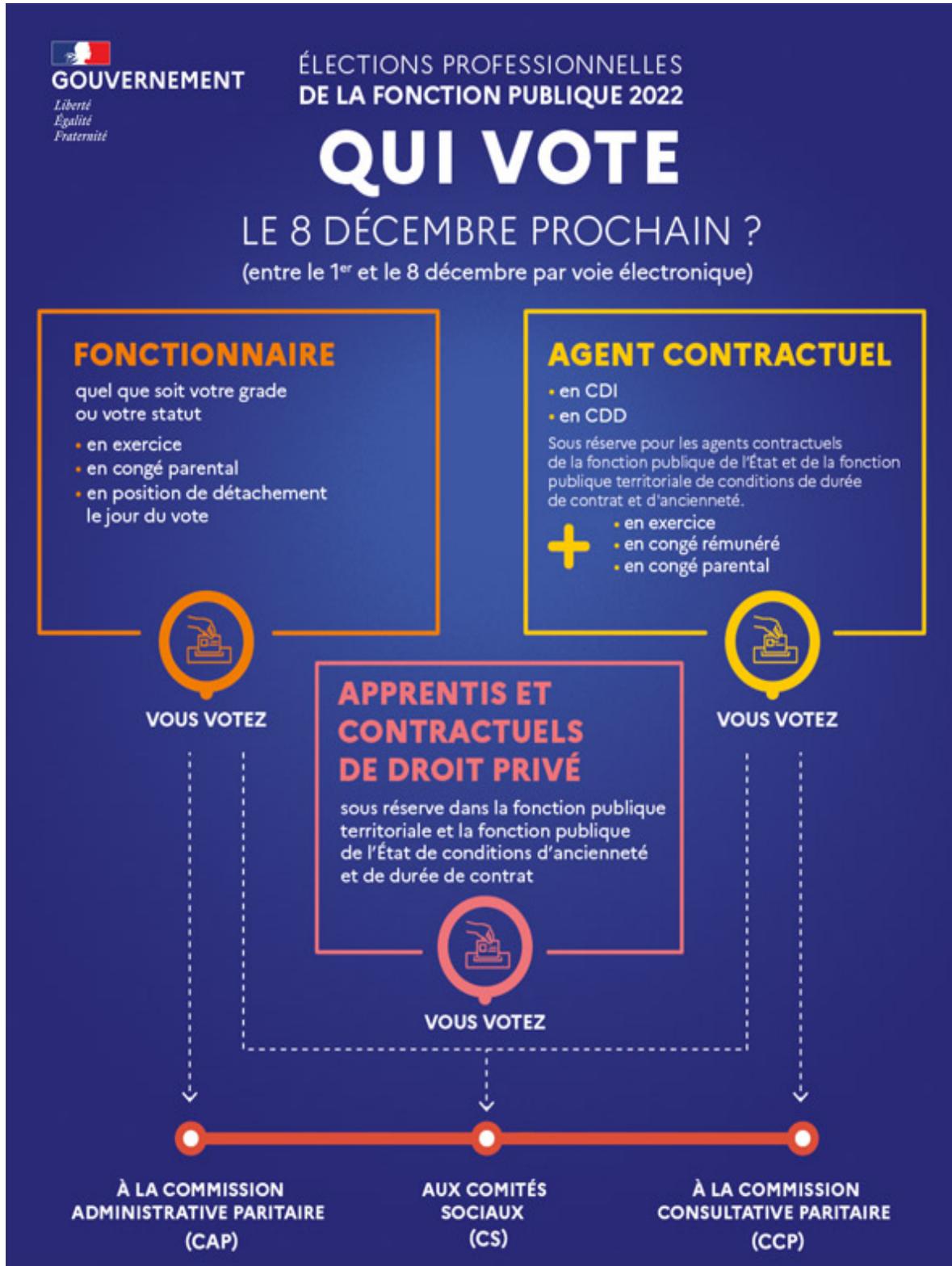
Georges KNECHT  
Secrétaire Général du SNIPAT

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Georges KNECHT', written over the printed name and title.

<b>FONCTIONNEMENT DES ÉLECTIONS</b>	
Le processus global.....	4
Élections professionnelles, à quoi ça sert ?.....	7
Les différentes instances.....	7
Qui vote où ?.....	8
Qui vote quoi ?.....	8
<b>LES ATOUTS DU SNIPAT</b>	
Notre histoire.....	9
70 ans d'archives de revendications et de combats.....	10
2022 : le choix du bloc syndical.....	11
Alliance : un partenaire au sein de la CFE-CGC.....	11
<b>LES RÉUSSITES SNIPAT</b>	
Gouvernance police.....	13
Indemnité de Sujétion Spéciale.....	13
Pouvoir d'achat et retraite.....	13
Fonction d'assistants d'enquête.....	13
Police scientifique.....	13
<b>ORIENTATION GÉNÉRALE</b>	
Police Nationale et Gendarmerie Nationale.....	14
SGAMI.....	14
Préfectures.....	14
<b>POUVOIR D'ACHAT</b>	
Rémunérations.....	15
C.E.T.....	15
Logement.....	15
Transport.....	15
<b>CARRIÈRES</b>	
Substitution.....	16
Repyramidage.....	16
Promotions.....	16
Concours - examens .....	16
Formation.....	16
Reconnaissance des parcours spécifiques.....	16
Retraite.....	16
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	
Effectifs.....	18
Discriminations.....	18
Horaires variables.....	18
Sport.....	18
Télétravail.....	18
<b>OBJECTIFS PAR FILIÈRE.....</b>	<b>20</b>
<b>LES REPRÉSENTATIONS SNIPAT.....</b>	<b>27</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>30</b>

## FONCTIONNEMENT DES ÉLECTIONS

### LE PROCESSUS GLOBAL





GOUVERNEMENT

Liberté  
Égalité  
Fraternité

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES  
DE LA FONCTION PUBLIQUE 2022

# COMMENT VOTER ?

**LES MODALITÉS DE VOTE DIFFÈRENT SELON  
LES ADMINISTRATIONS ET LES ÉTABLISSEMENTS.**

Selon le choix de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement,  
l'électeur est informé et reçoit le matériel de vote correspondant.



## → VOTE ÉLECTRONIQUE

Du 1er au 8 décembre 2022  
dans la fonction publique de l'État :

(pour les autres fonctions publiques, il peut  
être ouvert au plus tôt le 1<sup>er</sup> décembre et devra  
être clos le 8 décembre)

**UNIQUEMENT  
ÉLECTRONIQUE**



MINISTÈRE  
DE L'INTÉRIEUR  
ET DES OUTRE-MER

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, À QUOI ÇA SERT ?

Ces élections déterminent, pour quatre ans, les agents qui vous représenteront dans les différentes instances décisionnaires de votre environnement de travail (règles individuelles et collectives) :

- Fonctionnement et organisation des services
- Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Plan de formation
- Restructuration
- Participation au financement de la protection sociale
- Projets d'aménagement importants
- Projets de réorganisation de service
- Temps de travail
- etc.



## LES DIFFÉRENTES INSTANCES

*La liste exhaustive des compétences de chaque instance est disponible en annexe de ce livret.*

- **Les Comités Sociaux d'Administration (CSA)**  
une instance unique de dialogue social résultant de la fusion entre le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- **Les Commissions Administratives Paritaires Locales et Nationales (CAPL ; CAPN)**  
avec un rôle recentré sur les décisions individuelles défavorables aux agents.
- **Les Commissions Nationales d'Avancement et de Discipline (CNAD)**  
veillent à l'égalité de traitement de l'ensemble des ouvriers d'Etat quel que soit leur périmètre fonctionnel d'affectation, notamment dans ses travaux relatifs à l'avancement.
- **Les Commissions Paritaires Nationales (CPN)**  
compétentes à l'égard des ouvriers cuisiniers de la police nationale.
- **Les Commissions Consultatives Paritaire (CCP)**  
consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels.

**VOTRE PARTICIPATION ET LE CHOIX DE VOS REPRÉSENTANTS  
SONT DONC PRIMORDIAUX POUR LA DÉFENSE ET L'AMÉLIORATION  
DE VOS DROITS COLLECTIFS COMME INDIVIDUELS !**

## QUI VOTE OÙ ?

Je travaille	Je vote				
	CSA de proximité	CSA de réseau	CSA Services centraux PN	CSA Administration centrale	CSA Ministériel
En Police (hors AC)	✓	✓			✓
En Préfecture	✓				✓
En SGAMI	✓				✓
En Gendarmerie	✓				✓
En Administration Centrale PN		✓	✓		✓
En Administration Centrale SG				✓	✓
En Juridiction	✓				✓

## QUI VOTE QUOI ?

Filère	Catégorie	CAPL	CAPN	CNAD	CPN	CCP
Administratif	A+		✓			
	A	✓	✓			
	B	✓	✓			
	C	✓	✓			
Technique	ATIOM	✓	✓			
	CST	✓	✓			
	IST		✓			
Ouvrier d'État	OE			✓		
	OC				✓	
SIC	ASIC		✓			
	TSIC	✓	✓			
	ISIC		✓			
Scientifique	ASPTS	✓	✓			
	TPTS		✓			
	IPTS		✓			
Sécurité routière	DPCSC		✓			
	IPCSC		✓			
Contractuel	-					✓

## LES ATOUTS DU SNIPAT

### NOTRE HISTOIRE



Le SNIPAT, créé en 1949, est l'organisation syndicale la plus ancienne du ministère de l'Intérieur !

En plus de 70 ans d'histoire, ce sont des rendez-vous, des occasions, des contacts et avant toute chose, des hommes et des femmes qui croyaient, et croient encore, en un idéal fort de solidarité.

Mariages, PACS, concubinages et séparations font donc partie de la vie syndicale : CGSI, FASP, UNAPP, FNAP, UNSA, FSMI, etc.

**Une dynamique qui résulte de l'obligation continuelle de se remettre en question pour se placer au plus près des attentes des agents.**

Il n'y a eu, pendant ces très nombreuses années, qu'une seule ligne de conduite : faire face à l'administration afin que chaque PATS soit à la bonne place, au bon poste, et soit reconnu tel qu'il le mérite pour ce qu'il fait.

Des combats menés sans relâche comme l'attestent nos archives de journaux du SNIPAT.

Et avec seulement 6 secrétaires généraux qui se sont succédés depuis sa création, **le SNIPAT est une organisation syndicale fiable et avec une mémoire !**

Nous sommes convaincus que c'est ce travail ingrat et de longue haleine qui a permis la signature des protocoles 2022 inscrivant dans la LOPMI des mesures inégalées et ambitieuses pour tous les personnels administratifs, techniques, scientifiques et spécialisés du Ministère de l'Intérieur !

**Le SNIPAT a prouvé qu'il ne lâchait rien !**

Il œuvrera pour que ces protocoles se concrétisent dans leur intégralité et prépare d'ores et déjà l'avenir des filières !



## 70 ANS D'ARCHIVES DE REVENDICATIONS ET DE COMBATS

Quelques exemples concrets de nos actions et déclarations :

• **journal N°110, année 2002 :**

« Les personnels administratifs et techniques rencontrent au sein même des services de police des **difficultés liées à leur appartenance à l'institution**, en ce sens qu'ils sont soumis à des contraintes et des servitudes spécifiques à la police nationale, **sans pouvoir bénéficier des contreparties prévues pour les personnels actifs avec lesquels ils cohabitent.** »

« Pour les raisons précédemment invoquées, il va de soi que **la mise sous statut spécial des personnels administratifs et techniques serait la seule et unique justification du bien fondé de notre appartenance à la Police Nationale.** »

« La différenciation avec les personnels actifs devrait se faire **par le biais du régime indemnitaire avec par exemple une sujétion plus faible.** »

« Actuellement, des personnels administratifs - bien que n'ayant de par leur statut aucune habilitation judiciaire - sont amenés au sein des services de police à palier le manque d'actifs en matière judiciaire en prenant notamment des plaintes, dépositions, procurations de vote... de manière tout à fait illégale. (...) **Une habilitation pour les personnels administratifs serait pleinement justifiée et en totale adéquation avec, d'une part, l'obligation de réserve à laquelle ils sont soumis et, d'autre part, la gestion quotidienne d'informations confidentielles à laquelle ils sont confrontés dans l'exécution de leur tâche. En conclusion, le placement sous statut spécial que réclame le SNIPAT permettrait de régler un bon nombre de problèmes rencontrés par les personnels administratifs de la Police Nationale, de re dynamiser nos carrières en les rendant plus attractives, d'avoir le mérite de mettre fin, une fois pour toute, à l'ensemble des dysfonctionnements liés surtout à la cohabitation de personnels gérés par des statuts différents au sein de la même entité Police Nationale.** »

• **journal N°133, année 2007 :**

« Nous avons bien entendu rappelé notre **opposition à la fusion Police-Préfecture**, en expliquant que cette orientation, si elle est maintenue, constituerait un abandon de tout espoir de reconnaissance des personnels que nous défendons. »

• **journal N°157, année 2015:**

(Au sujet de la police scientifique) « Nos contres propositions, datées du 19 novembre, sont les suivantes : **Soit on nous accorde un statut d'actif PTS, avec de vraies mesures en matière de sécurité et du recrutement; Soit on nous rétrocède un volet financier, à savoir la revalorisation catégorielle à l'image de la réforme des corps et carrière des actifs (les ASPTS passant en catégorie B, les techniciens en A et les ingénieurs en A+) et l'ISSPTS en taux. Mais ce volet financier doit aussi être accompagné d'un vrai recrutement et de propositions pour notre sécurité.** »

**Spécial Congrès... Spécial Congrès...**

L'exemple le plus marquant et le plus récent en date qui impose une réponse positive à la question du statut spécial des personnels administratifs et techniques est celui de la réduction du temps de travail.

**1) Un statut spécial... OUI, mais lequel ?**

En effet, les événements du 11 septembre 2001, la mise en place de l'Euro, ainsi que l'organisation des élections nationales ayant eu un impact sur la sécurité des personnes et des biens, c'est toute la Police Nationale - personnels administratifs et techniques compris - qui s'est vue contrainte de ne pas passer aux 35 h à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2002.

De plus, lors de la mise en place de l'ARTT, les personnels administratifs et techniques se verraient dans l'obligation de saligner sur l'option retenue par les personnels actifs.

Enfin, le nombre de jours calculés, pour chaque option, tient compte uniquement du statut dérogatoire de ces mêmes personnels et pas du statut général de la Fonction Publique auquel sont soumis les personnels administratifs et techniques.

**2) Un positionnement problématique au sein de la Fonction Publique**

Le simple fait que seuls 10 % des effectifs gérés par la Police Nationale soient placés sous statut général de la Fonction Publique, entraîne que celui-ci soit ignoré par l'Administration. En d'autres termes, les personnels administratifs et techniques de Police ne bénéficient, ni des contreparties du statut dérogatoire des actifs de police, ni des avantages de leurs collègues d'autres Administrations.

Lanterne rouge en matière de régime indemnitaire, de reclassement des agents dans le corps des adjoints, d'horaires de travail, de politique sociale, de considération tant interne qu'externe, les personnels administratifs et techniques de Police souffrent d'être gérés sur la base d'un statut dont leur administration n'a que faire.

Ce problème est accentué lorsqu'ils côtoient quotidiennement dans les mêmes bureaux des personnels

d'autres administrations (Préfecture, Administration Centrale, personnel à statut communal...), toujours mieux lotis qu'eux.

Depuis peu, tous semblent reconnaître que l'on ne peut pas gérer les personnels administratifs et techniques de la Police Nationale comme de simples "fonctionnaires" au sens péjoratif du terme.

La question du statut est donc bien à l'ordre du jour, toutefois, il ne peut s'agir pour le SNIPAT d'un abandon de droits. Les contraintes auxquelles sont soumises nos catégories de personnels doivent obligatoirement s'accompagner de mesures significatives.

● AAP 2ème classe = brigadier  
● AAP 1<sup>re</sup> classe = brigadier-chef  
- 1 corps d'encadrement regroupant les 3 grades de Secrétaires administratifs - classe normale, classe supérieure, classe exceptionnelle - avec une parité indiciaire sur le corps de l'Officier de Police soit :  
● classe normale = lieutenant  
● classe supérieure = capitaine  
● classe exceptionnelle = commandant  
- 1 corps de direction et de conception regroupant les 3 grades d'attachés de police avec une parité indiciaire sur le corps des Commissaires de Police soit :  
● attaché = commissaire  
● attaché principal 2<sup>e</sup> = commissaire principal  
● attaché principal 1<sup>er</sup> = commissaire divisionnaire

**2) Restructuration des carrières**

Les personnels administratifs qui ont connu des années blanches en terme d'avancement et qui d'une façon générale bénéficient d'un nombre très restreint de postes pour l'avancement au grade supérieur, pourraient voir leur déroulement de carrière considérablement amélioré au travers de ce statut spécial.

Par ailleurs, le pyramitage des corps administratifs serait d'avantage en adéquation avec une gestion des effectifs et des emplois. Enfin, le temps de passage des échelons serait réduit actuellement jusqu'à 28 ans pour gagner 88 points d'indice soit environ la somme de 300 €.

Il est donc patenté que la gestion des corps des personnels administratifs et techniques de la police nationale correspond plus à l'exigence légitime d'un déroulement de carrière motivé, aussi la note proposée dans le rapport d'orientation de la FGAFF paraît-elle intéressante et le SNIPAT y adhère.

La diminution des recrutements de fonctionnaires titulaires limite de fait toutes les promotions à l'intérieur du

**1) Homogénéisation des corps de la Police Nationale.**

Les personnels administratifs de la Police Nationale pourraient se constituer en 3 corps :

- 1 corps d'exécution regroupant les actuels Agents et Adjoints administratifs de la Police Nationale avec une parité indiciaire sur le corps de maintenance et d'application (gardiens de la paix) soit :

● agent, adjoint administratif - gardien de la paix

6

George KNECET

## 2022 : LE CHOIX DU BLOC SYNDICAL



La loi sur la représentativité syndicale, que nous jugeons injuste et discriminatoire, contraint les syndicats à s'unir pour que chaque corps de métier puisse être représenté dans les instances décisionnaires.

C'est aussi une forte demande des agents que les querelles d'autrefois fassent place à une véritable envie de travailler ensemble, d'agir ensemble au sein d'une même communauté de travail.

### UNE ADHÉSION N'EST NI UNE FUSION NI UNE INTÉGRATION !

Notre choix s'est porté sur la CFE-CGC avec qui nous partageons de nombreux combats menés par leur actuel président, François HOMMERIL.

En tant que syndicat indépendant, **nous conservons nos propres statuts et notre position apolitique.**

Nous demeurons **autonome** avec la garantie de nos moyens syndicaux (détachements, subventions) et **notre liberté de ton et d'action** n'est pas tributaire de notre appartenance.

### IL EST DONC FAUX D'ENTENDRE DIRE QUE NOUS FUSIONNONS OU INTÉGRONS ALLIANCE PATS, LE SAPACMI OU UNSA ATS

Être partenaire au sein de cette fédération de syndicats n'interdit pas à chacun de conserver ses propres opinions, même si celles-ci sont parfois divergentes.

Actifs, Scientifiques, Administratifs, Techniques, SIC, Ouvriers d'État, Spécialisés, tous sont désormais dans une même dynamique pour faire face à l'administration sur des sujets aussi sensibles que sont **les retraites, les grilles indiciaires, la gouvernance police, l'ISS PATS, le plan PATS, la cartographie des postes APST, ou encore les attributions de NBI et plus récemment la réforme DDPN...**

#### ALLIANCE : UN PARTENAIRE AU SEIN DE LA CFE-CGC

Le secrétaire général d'Alliance, Fabien VANHEMELRYCK, a soutenu notre revendication d'Indemnité de Sujétion Police pour les personnels PATS et a loué publiquement l'action de notre secrétaire général, Georges KNECHT, comme seul artisan des mesures du Beauvau de la sécurité pour les PATS.



**DES PAROLES ET DES ACTES RASSURANTS  
POUR UN PARTENARIAT PROFITABLE À L'ENSEMBLE  
DES AGENTS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

## LES RÉUSSITES SNIPAT

Le protocole PN signé en février 2022 est historique : c'est le premier signé par notre organisation qui a toujours refusé d'approuver des protocoles qui n'offraient aucune réelle avancée ni perspective aux filières autre que la filière d'« Actifs ».

Ci-dessous les revendications du SNIPAT qui ont enfin été inscrites.

### Gouvernance police

Notre demande pour un retour à une gouvernance par la DGPN pour le périmètre police a été entendue et validée par le ministre de l'Intérieur. Un point de départ essentiel pour une gestion plus efficace des effectifs répartis en deux pans qui seraient l'Opérationnel (actifs et scientifiques) et le Soutien à l'Opérationnel (administratifs et techniques) avec des possibilités de passerelles entre les deux pans pour permettre la mise en adéquation des souhaits de diversification des agents et de l'intérêt de l'Administration (gestion des inaptitudes, prolongation d'activité, retraites...).

### Indemnité de Sujétion Spéciale

Nous avons toujours considéré et défendu le fait que travailler en Police n'était pas comme travailler dans n'importe quelle autre administration, et l'actualité tragique récente l'a largement confirmé.

Revendication du SNIPAT depuis 1984, date de création de l'ISS pour les actifs, cette indemnité permettra de valoriser en quatre ans, les rémunérations mais aussi les pensions de TOUS les collègues travaillant en Police et en Gendarmerie, et non reconnus jusqu'ici.

Cette approche globale de la « communauté de travail » devra servir pour la problématique plus générale de la retraite.

### Pouvoir d'achat et retraite

Le mécanisme proposé par le SNIPAT et retenu dans le protocole 2022 permettra une augmentation de salaire de 120 € mois dès 2023 (pour atteindre 200 € mois en 2027) ainsi qu'une augmentation conséquente du niveau de pension à la retraite (par un mécanisme de pourcentage du salaire intégré dans le calcul des droits à pension).

### Fonction d'assistants d'enquête

La création du métier d'assistants d'enquête est une pierre angulaire du travail mené depuis plus de 70 ans par le SNIPAT, sous le titre non retenu de « Greffier de Police ». Ce nouveau métier, dont les contours restent à dessiner, permettra de soulager l'opérationnel des lourdeurs administratives de la procédure pénale tout en valorisant le travail et l'engagement des collègues. La fin d'une hypocrisie et la reconnaissance des responsabilités des agents.

### Police scientifique

Alors qu'un statut dérogatoire avait manqué de peu de voir le jour, nous ne pouvions que refuser que la police scientifique entre dans le Nouvel Espace Statutaire qui bloquerait inextricablement la reconnaissance qu'elle mérite.

Notre combat a été entendu et le Ministre s'est engagé à la faire sortir du NES et de lui définir un statut dérogatoire.



## ORIENTATION GÉNÉRALE

### Police Nationale et Gendarmerie Nationale

La signature des protocoles du 2 mars 2022 et du 9 mars 2022 engage le ministère mais des obstacles peuvent perdurer. **Nous nous assurerons que les mesures inscrites soient respectées et voient le jour dans les délais mentionnés.** Le renforcement de la place du SNIPAT et du partenariat syndical empêchera certains détracteurs de remettre en question les avancées que nous avons obtenues.

La reconnaissance des spécificités du travail pour les forces de sécurité intérieure pourra enfin exister et répondra à la difficulté actuelle d'attractivité, et donc de fidélisation, d'agents des corps de soutien.

### SGAMI

Nous revendiquons l'appartenance des SGAMI au soutien à l'opérationnel et demandons en conséquence **le rattachement des agents affectés dans ces services aux programmes PN et GN.**

Le SNIPAT avait d'ailleurs milité pour le rattachement des SGAMI (ex SGAP) à la DGPN et nous étions les premiers à dénoncer et à nous opposer à la reprise de la gestion par le Secrétariat Général sans aucun dialogue de surcroît.

De plus, avec l'élargissement de leurs missions comme l'organisation des concours administratifs, nous demandons **un accroissement des effectifs** et non une externalisation des missions.

L'absence actuelle de moyen de fidélisation des agents titulaires ne doit plus être compensé par l'emploi d'agent contractuel.

L'administration doit prendre conscience de ses erreurs de gestion des ressources humaines et **améliorer rapidement les plans de carrière des agents, leur qualité de vie et la considération au travail.**

La fréquence actuelle de turn-over met en difficulté le fonctionnement de certains services et doit être solutionnée par une vraie politique de reconnaissance pour garantir un service public de qualité.

### Préfectures

La suppression des effectifs sous couvert de la RGPP et du PPNG qui, pour le SNIPAT, était une forme de « plan social » déguisé, était une erreur monumentale, que le Service Public paye lourdement aujourd'hui. **La récente initiative visant à « RÉ-ouvrir » de nouvelles Sous-Préfectures, nous donne raison en la matière.**

Tout comme les SGAMI, les préfectures font appel de manière accrue à des contractuels pour des missions sur du plus ou moins long terme. **Certains services en tension et soumis à l'application des nouvelles réformes gouvernementales (Service des Etrangers, accueil des mineurs étrangers, etc.) peinent à recruter.**

Alors même que l'utilisateur est de plus en plus livré à lui-même et doit savoir se débrouiller seul avec la dématérialisation des procédures (carte grise, CNI, etc.), **il ressort de l'intérêt du service public que l'accueil et la professionnalisation soit préservé.** Il sera toujours nécessaire pour le citoyen de pouvoir échanger avec un agent sur sa situation.

Le contact humain doit être préservé et l'apparition des Maisons de Services au Public (MSAP) nous donne raison : **l'Etat se doit d'être présent physiquement disponible au plus près des usagers, et non uniquement par écrans interposés.**

## POUVOIR D'ACHAT

### Rémunérations

Outre la mise en place de l'**Indemnité de Sujétion Spéciale (I.S.S.)** en taux pour les périmètres Police et Gendarmerie Nationales, qui permettra une augmentation du salaire et une progression conséquente contre la perte de pouvoir d'achat à la retraite, nous continuerons de revendiquer pour **une révision des grilles indiciaires et de l'I.F.S.E.** mais aussi des textes relatifs au **Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)** et aux **Primes de Résultats Exceptionnels (P.R.E.)**.

Nous ne perdons pas de vue non plus notre objectif de corps spécifiques au sein des deux Institutions.

### C.E.T.

Nous demandons à ce que **les jours du Compte Epargne Temps soient revalorisés et défiscalisés**, au même titre que les heures supplémentaires. En effet, de nombreux agents n'effectuent pas d'heures supplémentaires mais se retrouvent à ne pas pouvoir poser leurs congés afin de garantir la continuité du service public.

Depuis la création du CET dans le cadre de la mise en place de l'ARTT en 2002, le SNIPAT milite pour la **transformation sur la base du volontariat du CET en Compte Epargne Retraite** afin de permettre un départ avancé.

### Logement

Dans de nombreuses villes, il devient de plus en plus compliqué de trouver un logement ou de pouvoir en supporter le loyer !

L'administration doit **étouffer son offre de logements réservés** et **réactualiser l'indemnité de résidence** qui dans de nombreux cas ne correspond plus à la cherté du secteur.

### Transport

Urgence écologique et économique, la **gratuité des transports en commun** doit être une réalité pour tous les agents.



## CARRIÈRES

### Substitution

Les bons agents sur les bons postes : la substitution doit s'intensifier afin de faire correspondre les corps d'appartenance aux postes occupés. Nous resterons vigilants sur **la transition lors des substitutions** afin de prévenir les conflits corporatistes et nous militerons pour **une substitution à catégorie égale**.

### Repyramidage

Nous militons et souhaitons l'extinction des recrutements de catégorie C en Police Nationale et Gendarmerie Nationale pour évoluer vers **un repyramidage intégral des agents vers la catégorie B**.

### Promotions

Le dernier plan triennal a apporté une bouffée d'oxygène mais il faudra **veiller à son évolution et au rattrapage du retard accumulé**, le tout dans le cadre d'une politique d'attractivité et de fidélisation des emplois

### Concours - examens

Nous demandons des postes dédiés, ouverts par périmètre exclusivement ouverts aux agents des dits périmètres, afin de réaliser réellement le repyramidage nécessaire.

Nous demandons la possibilité d'un examen pour passer d'AAP2 à AAP1, ainsi que d'ATP2 à ATP1 afin de permettre aux agents de prendre davantage en main leur carrière.

En raison d'**un faible taux de réussite** aux concours internes et examens pro pour le personnels administratifs hors SG, ainsi que pour les personnels scientifiques, **nous demandons qu'un audit soit réalisé** afin d'en comprendre la source (sujets, conditions de préparations, etc.) et améliorer les futurs résultats.

### Formation

Nous avons tous fait le constat que les circuits actuels de communication ne sont pas efficaces. Il est donc plus que nécessaire qu'une **plateforme unique d'offres de formation** soit créée et accessible à l'ensemble des agents, tous périmètres et corps confondus.

### Reconnaissance des parcours spécifiques

Qu'on soit en préfecture, SGAMI, police ou gendarmerie, la politique d'avancement du ministère de l'Intérieur a démontré sa faiblesse dans la reconnaissance des spécificités de certains parcours sous l'égide de la polyvalence.

L'équilibre doit être retrouvé afin de **fidéliser les agents et conserver les compétences acquises** grâce à l'expérience.

### Retraite

Nous exigeons que **l'intégralité de la rémunération (base, primes, indemnités) fasse partie de la base de calcul de la pension retraite**.

**L'ensemble des personnels en Police et en Gendarmerie doit bénéficier d'un statut dérogatoire**, permettant un départ à taux plein sur 100% de la rémunération pour tous, et un départ anticipé chaque fois que cela sera nécessaire (pénibilité, dangerosité, particularités et spécificités...).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### Effectifs

Avec la politique de rationalisation menée depuis de nombreuses années conduisent aujourd'hui à une perte de qualité du service public. Le ministère doit réagir en **renforçant les effectifs des services** dont le rôle et les missions ont été mal jugés.

### Discriminations

Le SNIPAT milite depuis toujours contre **toutes les formes de discriminations**, tels que l'égalité femme/homme, l'homophobie mais aussi le corporatisme ou plus récemment la dévalorisation des agents en télétravail.

En matière d'égalité homme/femme, le SNIPAT continuera de se battre pour **disposer des chiffres des niveaux de pension à grade égal et ancienneté égale**, et de proposer des mesures de prise en charge des interruptions de carrières et temps partiels liés aux enfants

### Horaires variables

Nous veillerons à ce que la démocratisation de cette organisation du travail se poursuive dans tous les services de tous les périmètres mais également aux agents en télétravail.

Chaque fois que les horaires variables ne seront pas applicables ou applicables sous contrainte (quantums de présence sur les plages variables par exemple), **cela devra être compensé comme une forme de pénibilité spécifique**.

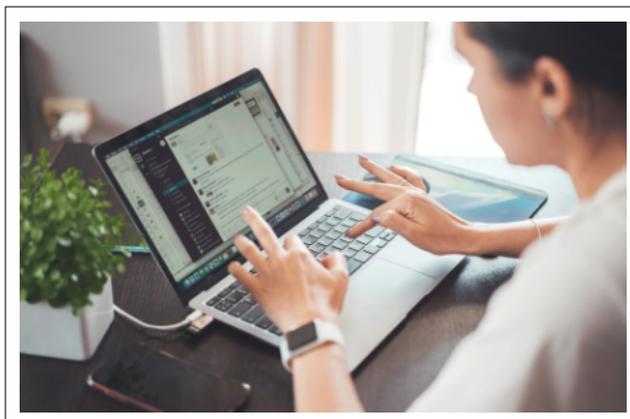
### Sport

Nous demandons qu'**une aide incitative à la pratique sportive** (salle de sport, licence sportive, etc) soit créée ainsi que la possibilité d'**un temps de sport sur le temps de travail**. Les effets sur la santé de l'agent, sur la qualité de vie au travail et par ricochet, sur la productivité, ne sont plus à démontrer.

### Télétravail

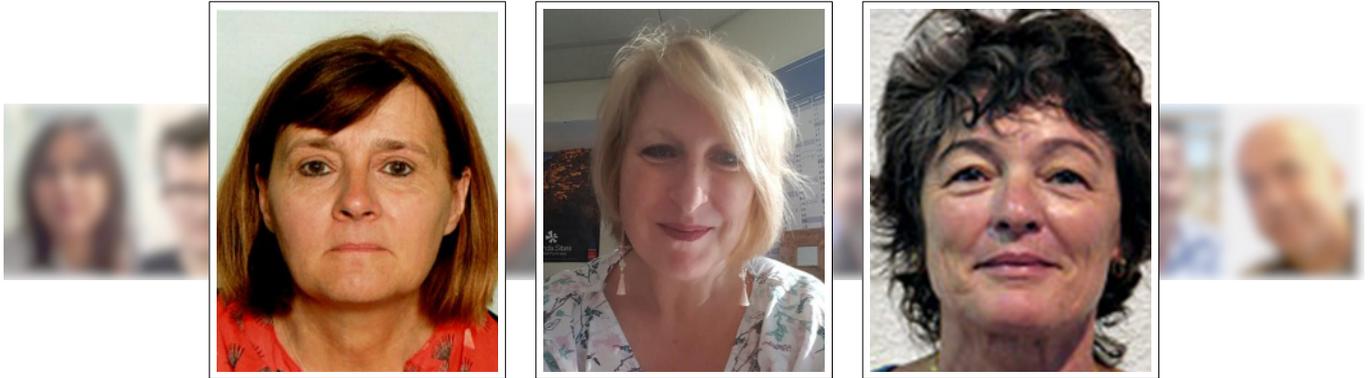
Les crises sanitaires et énergétiques ont bousculées les habitudes professionnelles et le télétravail, autrefois négligé, devient désormais une possibilité si ce n'est une obligation.

Ce changement de doctrine doit s'accompagner de **révision de l'indemnité journalière de télétravail** pour correspondre aux frais personnels engagés par les agents pour l'exercice de leurs missions et une **prime annuelle d'équipement au télétravail**.



## Objectifs par filière

### FILIÈRE ADMINISTRATIVE



*Vos représentants : Bernadette LEMONNIER, Véronique CATHALA-AMIRAULT, Laurence GUIDINI*

Fortes de nos expériences syndicales, nous avons vu passer bon nombre de réformes, plus ou moins bonnes... que nous refusons d'accompagner car elles laissent largement de côté les personnels de soutien dont font partie les administratifs !

Nous avons prédit la dégradation des perspectives de carrière d'une partie des agents avec la fusion des périmètres PN/GN/Préfecture et malheureusement notre analyse était juste.

Preuve en est puisque, sous notre impulsion, le retour à des gouvernances PN ET GN a été acté dans les protocoles signés les 7 mars et 9 mars 2022.

#### **Le SNIPAT était dans la vérité mais l'administration a perdu du temps.**

Nous sommes attristées qu'il ait fallu des drames au sein de nos filières pour que les choses avancent et qu'enfin soient reconnus les personnels administratifs, techniques, scientifiques et spécialisés du ministère de l'Intérieur.

Nos contraintes de travail, nos spécificités de métiers commencent à être reconnues et nous attendons avec impatience la mise en application des résultats du Beauvau de la Sécurité tels que l'académie de Police et l'ISSPAT qui sont des revendications historiques du SNIPAT.

Force est de constater que les problématiques rencontrées dans les différents périmètres ( Préfecture, SGAMI, Police, Gendarmerie, Juridiction administrative) ont souvent le même fond :

#### **La reconnaissance et la qualité de vie au travail**

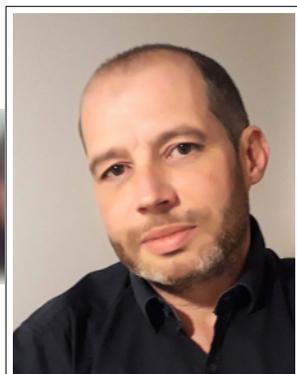
Derniers exemples en date : la mise en place des horaires variables qui ne bénéficie toujours pas à tous et la crise Covid 19 qui a vu apparaître le télétravail avec ses nouvelles problématiques.

Un nouveau mode de travail qui devra être adopté par les managers en gestion et pour lequel l'administration devra poursuivre ses efforts en dotation de moyens.

Les combats syndicaux ne manquent pas : perspectives de carrière, pouvoir d'achat, conditions et qualité de vie au travail, etc.

**Vous savez pouvoir compter sur vos représentants SNIPAT  
pour faire entendre votre voix  
dans toutes les instances des dialogues sociaux.**

## FILIÈRE SCIENTIFIQUE



*Vos représentants : Xavier DEPECKER, Guillaume GROULT, Lahouaria BENCHENNI, Michel LORENTZ*

Dès 2018, vous avez accordé votre confiance au SNIPAT pour faire évoluer la situation des policiers scientifiques et vous vous êtes fortement mobilisés lorsque nous vous avons demandé de faire grève et de manifester ! Encore un fois, nous vous remercions pour la force que vous nous avez donné et pour la patience dont vous faites également preuve pour aboutir à une réforme nécessaire de la Police Scientifique et du statut des agents qui la constitue.

Le protocole police signé en ce début d'année 2022 est le fruit de ce travail mené avec acharnement. Même si tout n'y est pas, les points majeurs nécessaires à notre reconnaissance, que sont le statut dérogatoire et la sortie du Nouvel Espace Statutaire, sont inscrits noir sur blanc et signés par l'ensemble des organisations syndicales police !

### **Cependant, si le principe est acté et signé, il reste à le concrétiser**

Nous savons que nous devons rester mobilisés et attentifs aux obstacles qui pourraient surgir en dernière minute... Nos expériences passées ne sont pas oubliées !

D'autres combats sont à poursuivre comme les substitutions dans le haut du spectre, la sécurité, la formation initiale et continue, les compétences, les mobilités, les promotions, etc.

Nous souhaitons d'ailleurs **la mise en œuvre d'une filière métier spécifique à la preuve**, élément constitutif de toutes les procédures entamées quelque soit les directions d'emploi.

Nous espérons que le mandat écoulé vous a convaincu de notre force.

**Nous irons toujours jusqu'au bout de nos idées,  
sans filtre, en toute transparence.**



## FILIÈRE TECHNIQUE



*Vos représentants : Guy DECONINCK, Cyril BENOIT, Christophe CIDERE*

Sous ce mandat, nous n'avons jamais cessé de défendre et de revendiquer pour que les droits de tous les collègues soient respectés. Le but n'est malheureusement pas encore atteint car nombreux sont ceux qui continuent à nous saisir sur des agissements contraires aux règles d'emploi (IGOT 2007) et aux instructions des directions centrales (APORTT).

Au même titre que nous lutterons pour **faire appliquer strictement l'ensemble des règles de gestion**, nous nous attaquerons à la mise en place des réglementations dans les directions qui n'en sont pas encore pourvues. Nous pensons plus particulièrement à nos collègues des préfectures et des SGAMI Automobile soumis aux corps préfectoraux, mais également en gendarmerie où la hiérarchie militaire ne sait pas toujours utiliser **un management empathique**.

Notre force c'est d'être avec vous sur le terrain et nous nous sommes déjà saisis de nombreuses problématiques que vous nous avez fait remonter comme l'accès aux formations métier, le DIF dans le cadre d'une reconversion, l'accès aux préparations de concours, la reconnaissance des personnels affectés à la résidence du Préfet, les limites et la qualité du vestiaire VETIPOL, le manque d'effectifs, l'accès aux courriels professionnels « [interieur.gouv.fr](http://interieur.gouv.fr) » et les sites tels que MOBMI ou PEP, la sensibilisation aux risques d'attaque, etc.

Les Adjoints techniques ont obtenu des taux d'avancement sans commune mesure ces deux dernières années, pour la promotion du 1er grade (AT) vers le second (ATP2), quant à la promotion au grade sommital (ATP1) **le volume d'avancement s'effondre** et les agents ne sont pas assurés de pouvoir finir leur carrière dans ce grade après avoir donné 40 années de leur vie à l'institution.

Nous avons toujours fermement dénoncé **la rupture d'équité entre les personnels PN et les agents des Préfectures** pour l'accès au corps des Contrôleurs des Services Techniques (CST). Nous continuerons à défendre les intérêts de tous les agents en veillant à la représentativité de chacun.

Le SNIPAT, à travers le Beauvau de la sécurité a permis d'obtenir des avancées comme **le retour d'une gouvernance Police** dans la gestion des carrières, des **perspectives d'évolution vers la catégorie « B »** au grade de Contrôleur des Services Techniques (CST) pour les collègues des périmètres Police et Gendarmerie, l'attribution de **l'Indemnité de Sujétion Spéciale (ISS)** à compter du mois de juillet 2023 qui rentrera dans le calcul des droits pour la retraite.

## OUVRIERS D'ÉTAT ET OUVRIERS D'ÉTAT SPÉCIALITÉ CUISINE



*Vos représentants : Bruno LOPEZ, Christian ZAVATERRA, Frédéric GOVIN, Jérôme GENIN*

Notre filière a été mise en extinction avec l'arrêt des recrutements. Vraisemblablement, nos spécialités n'étaient pas nécessaire ou coûtaient trop cher pour nos dirigeants...

Pourtant, maintenant que l'on « disparaît » progressivement, de plus en plus de services subissent et condamnent notre absence !

### **Les recrutements ont d'ailleurs repris au sein du ministère de la Défense le ministère de l'Intérieur doit prendre l'exemple !**

Au-delà de ce combat, nous œuvrons pour que notre filière bénéficie d'une nomenclature unique qui facilitera les mutations inter-périmètres, notamment compliquées pour les ouvriers d'État et ouvriers cuisiniers de la police nationale souhaitant exercer en gendarmerie nationale.

Nous demandons également, comme cela se fait au ministère de la Défense, une véritable professionnalisation des fonctions supérieures par le biais de formations qualifiantes (les chefs d'équipe, groupe VII/HCA) mais aussi la reconnaissance de nos responsabilités globales avec le reclassement du corps dans la catégorie B de la fonction publique.

Enfin, la mise en place de l'ISS PATS ne concernant pas à notre filière qui œuvre pourtant pour la même communauté de travail, nous demandons que la prime de rendement soit réévaluée en conséquence, que ce soit pour les ouvriers d'État ou pour les ouvriers cuisiniers.

Nous avons l'argumentaire et nous ne cesserons pas de l'exprimer vivement dans toutes les instances auxquelles nous participerons.

**Notre métier doit retrouver tout son sens  
Celui qu'il n'aurait jamais dû perdre**

## FILIÈRE SIC



*Vos représentants : Georges KNECHT, Xavier DEPECKER*

De plus en plus d'agent des Systèmes d'Information et de Communication nous font part de leurs désirs de voir le SNIPAT défendre leur filière dans sa globalité.

Force est de constater que le chantier est vaste et que les maux qui gangrènent les autres filières ont contaminé également ce domaine :

- Problèmes de substitution
- Reconnaissance et promotion inter-périmètres
- Accroissement des responsabilités et de la disponibilité
- invisibilité des agents dans la gestion notamment au sein de la Police Nationale, où nous avons dénoncé un véritable fiasco dans la gestion de l'extinction de la catégorie C.

Avec la création d'une agence du numérique des forces de sécurité ou de l'office anti-cybercriminalité, nous devons lutter pour les postes à haute-responsabilité ne soient pas réservés uniquement au corps des commissaires.

### Oui la complémentarité, non à la supériorité

Nous devons suivre attentivement l'extinction de la catégorie C et les reclassements qui s'en suivent. Le SNIPAT cherchera au maximum à reclasser les agents dans **des postes en adéquation avec le profil de chacun**, en gardant en tête que **la demande en TSIC accroît ces derniers temps**.

Même si tous ne seront pas repositionner dans un poste de TSIC, **nous cherchons d'autres pistes dans la filière administrative ou technique** pour permettre aux agents de rester sur leur secteur géographique.

### Un droit de grève bradé ?

Comment se contenter de quelques points d'indice, en fin de grille indiciaire, en contrepartie de l'abandon du droit de grève qui a une valeur constitutionnelle ? **Nous militerons pour une révision de cet accord.**

**Il est temps pour notre organisation syndicale d'apporter son expérience pour la valorisation de la filière et des carrières**

## Les représentations SNIPAT

Votez pour le SNIPAT et ses partenaires dans les commissions suivantes :

### Administration Centrale

CSA MINISTERIEL	CSA GENDARMERIE NATIONALE	CSA ENSP
CSA D'ADMINISTRATION CENTRALE SG	CSA RESEAU POLICE NATIONALE	CSA DSGI

### Commissions Nationales

CAPN Administratifs / Social Cat. A	CAPN Techniques Cat. A	CAPN Agents spécialisés PTS
CAPN Administratifs / Techniques Cat. B	CPN Ouvriers cuisiniers PN	CAPN Techniciens PTS
CAPN Administratifs / Techniques Cat. C	CNAD Ouvriers d'Etat SG	CAPN Ingénieurs PTS

### Grand-Paris

CSA AERODROMES PARISIENS	CSA PN DE LA SEINE ET MARNE (77)	CAPL AA ILE-DE-FRANCE OUTRE-MER
CSA INTERDEPARTEMENTAL POLICE PP	CSA PN DES YVELINES (78)	CAPL SA ILE-DE-FRANCE OUTRE-MER
CSA SPECIAL DES DIRECTIONS ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES DE LA PP	CSA PN DE L'ESSONNE (91)	CAPL AAE ILE-DE-FRANCE OUTRE-MER
	CSA PN DU VAL D'OISE (95)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
	CAPL ASPTS	CAPL TECHNIQUES Cat. C

### Services-Centraux

CSA D'ADMINISTRATION CENTRALE SG	CSA SC RESEAU DGPN
----------------------------------	--------------------

### Zone Est

CSA PROX. SGAMI EST	CSA PN DE LA MEUSE (55)	CAPL AA BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
CSA PROX. PREFECTURE ET SGCD (21)	CSA PN DE LA MOSELLE (57)	CAPL SA BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
CSA PN DES ARDENNES (08)	CSA PN DE LA NIEVRE (58)	CAPL AAE BOURGOGNE FRANCHE-COMTE
CSA PN DE L'AUBE (10)	CSA PN DU BAS-RHIN (67)	CAPL AA GRAND EST
CSA PN DE LA COTE D'OR (21)	CSA PN DU HAUT-RHIN (68)	CAPL SA GRAND EST
CSA PN DU DOUBS (25)	CSA PN DE L'HAUTE-SAONE (70)	CAPL AAE GRAND EST
CSA PN DU JURA (39)	CSA PN DE LA SAONE ET LOIRE (71)	CAPL TECHNIQUES Cat. C
CSA PN DE LA MARNE (51)	CSA PN DES VOSGES (88)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
CSA PN DE LA HAUTE MARNE (52)	CSA PN DE L'YONNE (89)	CAPL ASPTS
CSA PN DE LA MEURTHE ET MOSELLE (54)	CSA PN DU TERRITOIRE DE BELFORT (90)	

### Zone Ouest

CSA PROX. SGAMI OUEST	CSA PN DU LOIRET (45)	CAPL AA BRETAGNE
CSA PN DU CALVADOS (14)	CSA PN DU MAINE ET LOIRE (49)	CAPL SA BRETAGNE
CSA PN DU CHER (18)	CSA PN DE LA MANCHE (50)	CAPL AAE BRETAGNE
CSA PN DES CÔTES D'ARMOR (22)	CSA PN DE LA MAYENNE (53)	CAPL AA CENTRE-VAL DE L'OIRE
CSA PN DE L'EURE (27)	CSA PN DU MORBIHAN (56)	CAPL SA CENTRE-VAL DE L'OIRE
CSA PN DE L'EURE ET LOIR (28)	CSA PN DE L'ORNE (61)	CAPL AA NORMANDIE
CSA PN DU FINISTERE (29)	CSA PN DE LA SARTHE (72)	CAPL SA NORMANDIE
CSA PN DE L'ILLE ET VILAINE (35)	CSA PN DE LA SEINE MARITIME (76)	CAPL TECHNIQUES Cat. C
CSA PN DE L'INDRE (36)	CSA PN DE LA VENDEE (85)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
CSA PN DE L'INDRE ET LOIRE (37)	CAPL AA PAYS DE LA LOIRE	CAPL ASPTS
CSA PN DU LOIR ET CHER (41)	CAPL SA PAYS DE LA LOIRE	
CSA PN DE LA LOIRE ATLANTIQUE (44)	CAPL AAE PAYS DE LA LOIRE	

## Zone Nord

CSA PROX. SGAMI NORD	CSA PN DE L'OISE (60)	CAPL AAE HAUTS-DE-FRANCE
CSA PROX. PREFECTURE ET SGCD (59)	CSA PN DU PAS DE CALAIS (62)	CAPL TECHNIQUES Cat. C
CSA PROX. PREFECTURE ET SGCD (60)	CSA PN DE LA SOMME (80)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
CSA PN DE L'AISNE (02)	CAPL AA HAUTS-DE-FRANCE	CAPL ASPTS
CSA PN DU NORD (59)	CAPL SA HAUTS-DE-FRANCE	

## Zone Sud

CSA PROX. SGAMI SUD	CSA PN DE LA HAUTE CORSE (2B)	CAPL AA CORSE
CSA PROX. PREFECTURE ET SGCD (13)	CSA PN DE LA LOZERE (48)	CAPL SA CORSE
CSA PN DES ALPES DE HAUTE PROVENCE (04)	CSA PN DU VAR (83)	CAPL TECHNIQUES Cat. C
CSA PN DES HAUTES ALPES (05)	CSA PN DU VAUCLUSE (84)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
CSA PN DES ALPES MARITIMES (06)	CAPL AA PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	CAPL ASPTS
CSA PN DES BOUCHES DU RHONE (13)	CAPL SA PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	
CSA PN DE LA CORSE DU SUD (2A)	CAPL AAE PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	

## Zone Sud-Est

CSA PROX. SGAMI SUD-EST	CSA PN DE L'ISERE (38)	CAPL AA AUVERGNE RHONE-ALPES
CSA PROX. PREFECTURE ET SGCD (42)	CSA PN DE LA LOIRE (42)	CAPL SA AUVERGNE RHONE-ALPES
CSA PN DE L'AIN (01)	CSA PN DE LA HAUTE LOIRE (43)	CAPL AAE AUVERGNE RHONE-ALPES
CSA PN DE L'ALLIER (03)	CSA PN DU PUY DE DOME (63)	CAPL TECHNIQUES Cat. C
CSA PN DE L'ARDECHE (07)	CSA PN DU RHONE (69)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
CSA PN DU CANTAL (15)	CSA PN DE LA SAVOIE (73)	CAPL ASPTS
CSA PN DE LA DROME (26)	CSA PN DE LA HAUTE SAVOIE (74)	

## Zone Sud-Ouest

CSA PROX. SGAMI SUD-OUEST	CSA PN DU GERS (32)	CSA PN DE LA VIENNE (86)
CSA PROX. PREFECTURE ET SGCD (17)	CSA PN DE LA GIRONDE (33)	CSA PN DE LA HAUTE VIENNE (87)
CSA PN DE L'ARIEGE (09)	CSA PN DE L'HERAULT (34)	CAPL AA NOUVELLE-AQUITAINE
CSA PN DE L'AUDE (11)	CSA PN DES LANDES (40)	CAPL SA NOUVELLE-AQUITAINE
CSA PN DE L'AVEYRON (12)	CSA PN DU LOT (46)	CAPL AAE NOUVELLE-AQUITAINE
CSA PN DE LA CHARENTE (16)	CSA PN DU LOT ET GARONNE (47)	CAPL AA OCCITANIE
CSA PN DE LA CHARENTE MARITIME (17)	CSA PN DES PYRENEES ATLANTIQUES (64)	CAPL SA OCCITANIE
CSA PN DE LA CORREZE (19)	CSA PN DES HAUTES PYRENEES (65)	CAPL AAE OCCITANIE
CSA PN DE LA CREUSE (23)	CSA PN DES PYRENEES ORIENTALES (66)	CAPL TECHNIQUES Cat. C
CSA PN DE LA DORDOGNE (24)	CSA PN DES DEUX SEVRES (79)	CAPL TECHNIQUES Cat. B
CSA PN DU GARD (30)	CSA PN DU TARN (81)	CAPL ASPTS
CSA PN DE LA HAUTE GARONNE (31)	CSA PN DU TARN ET GARONNE (82)	

## DOM-TOM

CSA PN DE LA GUADELOUPE (971)	CAPL SA GUADELOUPE	CAPL SA MARTINIQUE
CSA PN DE LA MARTINIQUE (972)	CAPL AAE GUADELOUPE	CAPL AAE MARTINIQUE
CSA PN DE LA GUYANE (973)	CAPL AA GUYANE	CAPL AA MAYOTTE
CSA PN DE LA REUNION (974)	CAPL SA GUYANE	CAPL SA MAYOTTE
CSA PN DE MAYOTTE (976)	CAPL AAE GUYANE	CAPL AAE MAYOTTE
CSA PN DE LA POLYNESIE FRANCAISE (987)	CAPL AA LA REUNION	CAPL AA NOUVELLE CALEDONIE
CSA PN DE LA NOUVELLE CALEDONIE (988)	CAPL SA LA REUNION	CAPL ASPTS
CAPL AA GUADELOUPE	CAPL AA MARTINIQUE	

## Annexes

### C.S.A. : COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION

Source : Titre III, article 48 du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020

Le comité social d'administration est consulté sur :

- 1° Les projets de texte réglementaire relatifs au **fonctionnement et à l'organisation des services** ;
- 2° Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** dans les conditions fixées au chapitre Ier du titre Ier du décret du 29 novembre 2019 susvisé ;
- 3° Les projets de **texte relatifs aux règles statutaires** et aux règles relatives à l'**échelonnement indiciaire** ;
- 4° Le projet de **plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 susvisé ;
- 5° Le projet de document d'orientation à moyen terme de **la formation des agents et le plan de formation** mentionnés à l'article 31 du décret du 15 octobre 2007 susvisé ;
- 6° Les projets d'arrêté de restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 2019 susvisé ;
- 7° (Abrogé) ;
- 8° **Les projets d'aménagement importants** modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1° du présent article ;
- 9° Les projets de **texte réglementaire relatifs au temps de travail** dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé.

Les comités sociaux d'administration connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

## **C.N.A.D. : COMMISSION NATIONALE D'AVANCEMENT ET DE DISCIPLINE**

Source : Titre II, article 22 de l'Arrêté du 1er juin 2018

La commission nationale d'avancement et de discipline émet un avis sur :

- la validation des formations qualifiantes et la sélection des candidats à cette formation ;
- les avancements de groupe (choix, essai professionnel et/ou formation qualifiante) ;
- la nomination des chefs d'équipe à titre permanent et à titre temporaire et le retrait de ces qualités ;
- les demandes de changement de domaine technique ou d'acquisition d'un domaine technique supplémentaire ;
- les demandes de changement de profession ;
- les mutations ;
- les avancements d'échelon au choix ;
- les refus de temps partiel ;
- les refus de congé pour formation syndicale ;
- les refus de cumul d'activités ;
- les refus de congés sans salaire ;
- les refus de congés de formation ;
- les recours contre le compte rendu d'entretien professionnel ;
- les recours contre les refus d'inscription à l'essai professionnel ou à la formation qualifiante.

Elle examine, en outre, les taux annuels d'avancement par groupes.

La commission est compétente en matière disciplinaire pour les demandes de sanctions du 3e au 7e niveau et pour les recours formés contre les sanctions du 1er au 7e niveau.

Elle est également compétente pour connaître, sur proposition de ses membres, de toute question d'ordre général relative aux modalités de gestion administrative des ouvriers d'État et à leurs conditions d'emploi.

## C.A.P. : COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Source : Titre III, article 25 du décret n°82-451 du 28 mai 1982

I. Les commissions administratives paritaires connaissent :

1° En matière de recrutement, des **refus de titularisation et des licenciements en cours de stage** en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;

2° Des questions d'ordre individuel relatives :

- **Au licenciement** : du fonctionnaire mis en disponibilité après qu'il a refusé trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration ; pour insuffisance professionnelle ; dans les cas mentionnés aux articles 27 et 45 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires ; d'un membre du personnel enseignant après refus du poste qui lui est assigné en vue de sa réintégration à la suite de son placement en position de non-activité pour poursuivre ou parfaire des études d'intérêt professionnel ;

3° **Des décisions refusant le bénéfice des congés** prévus aux 7° et 7° bis de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 mentionnée ci-dessus.

4° **Des questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleurs handicapés**, s'agissant :

- Du renouvellement du contrat dans les cas mentionnés au II de l'article 8 et à l'article 11-7 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- Du non-renouvellement du contrat dans le cas mentionné au III de l'article 8 du même décret ;

5° Du **rejet d'une demande d'actions de formation ou d'une période de professionnalisation** dans les circonstances prévues respectivement aux articles 7 et 17 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

6° Des décisions ayant pour objet de **dispenser un fonctionnaire de l'obligation mentionnée au troisième alinéa du I de l'article 25 du même décret** ;

7° Des décisions de **refus d'une demande de congé de formation professionnelle** dans les cas prévus à l'article 27 du même décret.

II. Elles se réunissent en **conseil de discipline pour l'examen des propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes** de l'échelle des sanctions prévue à l'article 66 de la même loi.

III. Elles sont saisies, à la demande du fonctionnaire intéressé :

1° Des **décisions individuelles** mentionnées à l'article 51 de la même loi ;

2° Des **décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel**, des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel et des **décisions refusant des autorisations d'absence** pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;

3° Des **décisions refusant l'acceptation de sa démission** en application des dispositions de l'article 59 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions ;

4° Des **décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel** dans les conditions prévues à l'article 6 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État, ou à défaut, de l'évaluation professionnelle ;

5° Des **décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation**, en application du II de l'article 22 quater de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus ;

6° Des **décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail** formulée par un fonctionnaire en application de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

7° Des **décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps**.

8° Des **décisions d'engagement d'une procédure de reclassement** dans les conditions prévues à l'article 3-1 du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 relatif au reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

IV.-Lorsqu'un fonctionnaire **sollicite sa réintégration** auprès de l'autorité ayant pouvoir de nomination, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française, celle-ci recueille l'avis de la commission administrative paritaire.

V.-Les commissions administratives paritaires connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

## **C.P.N. : COMMISSION PARITAIRE NATIONALE**

Source : Titre III, article 25 point IV. du décret n°86-83 du 17 janvier 1986

---

**Aux attributions identiques à la Commission Administrative Paritaire** définie par décret n°82-451 du 28 mai 1982, elle concentre son périmètre sur **le corps des ouvriers cuisiniers de la police nationale**, régit par le décret n° 55-851 du 25 juin 1955 portant statut des ouvriers du ministère de l'intérieur ;

## C.C.P. : COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Source : Titre Ier, article 1-2 du décret n°82-451 du 28 mai 1982

Les commissions consultatives paritaires sont consultées sur :

1° **Les décisions individuelles relatives aux licenciements** intervenant postérieurement à la période d'essai, à l'exclusion des licenciements prononcés en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure ;

2° **Le non-renouvellement du contrat** des agents investis d'un mandat syndical ;

3° **Les sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours ;

4° **Les décisions refusant le bénéfice du congé** prévu au troisième alinéa de l'article 11 en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;

5° Les décisions refusant le bénéfice du congé prévu à l'article L. 215-1 du code général de la fonction publique ;

6° Les décisions refusant le bénéfice du congé pour formation dans les conditions fixées par le III de l'article 94 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

7° **Les décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle** dans les cas prévus respectivement aux articles 7,17 et 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelles tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;

8° Les décisions ayant pour objet de dispenser un agent de l'obligation mentionnée au troisième alinéa du I de l'article 25 du même décret ;

9° **Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel** ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;

10° **Les décisions refusant des autorisations d'absence** pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue ;

11° **Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel** dans les conditions prévues à l'article 1-4 du présent décret ;

12° **Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation**, en application des articles L. 422-11 et L. 422-13 du code général de la fonction publique ;

13° **Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail** formulée par un agent dans les conditions de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

14° **Les décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps.**

L'administration porte à la connaissance de la commission consultative paritaire les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5 du présent décret.

