



Communiqué CGT-CNAPS du 12 novembre 2020

TELETRAVAIL AU CNAPS : Retard dans le processus de dématérialisation, mais aussi problème d'acquisition de matériel informatique et numérique !

- **Ce sont vos représentants CGT-CNAPS qui ont saisi le Ministère de l'Intérieur !**
- Au vu du peu de moyens dont dispose l'établissement [46 ordinateurs SPAN seulement], vos représentants CGT ont alerté le Ministère de l'Intérieur (cf. ci-dessous, le courrier à destination du SG du MI, annexé à notre déclaration liminaire au CTEP du 10/11/2020) sur les blocages que la Direction du CNAPS nous avait signalé en vue de s'équiper en matériel informatique pour affronter la crise sanitaire !
- Suite à ces démarches, la Direction du CNAPS nous informe que les blocages viennent d'être levés : une formation sur l'application NOEMI est désormais prévue pour le personnel du service informatique et 64 ordinateurs sont en cours de livraison pour les besoins des délégations territoriales notamment !
- Néanmoins, nous considérons ces actions insuffisantes au vu du nombre d'agents dans l'établissement et des délais de mise à disposition réelle de ces outils qui doivent être d'abord formatés. Aucun délai n'a été communiqué par l'administration malgré nos demandes ! Nous allons donc continuer nos actions et militons pour moderniser nos outils et procédures de travail.

MODIFICATION DES PLAGES HORAIRES AU CNAPS FACE A LA CRISE !

- **Suite aux propositions argumentées de vos représentants CGT, la Direction du CNAPS a pris une décision relative à la modification des plages horaires de l'établissement pour toute la période de l'état d'urgence sanitaire et par dérogation au régime du travail !**
- Désormais, les plages horaires sont définies ainsi : 7h00 à 10h00 [plage variable] et 10h à 11h30 [plage fixe] puis de 14h30 à 16h00 [plage fixe] et 16h00 à 20h00 [plage variable].
- Cette possibilité d'élargir le dispositif des plages horaires de travail permet une plus grande flexibilité peut aider à éviter les situations difficiles dans les transports ou sur les routes pendant la crise sanitaire. Le retour d'expérience pourrait aussi servir à revoir plus durablement ces plages et permettre des conditions favorables aux agents dans l'établissement !

REVALORISATION DE LA SUBVENTION POUR LA RESTAURATION COLLECTIVE !

- **Encore une proposition portée par vos représentants CGT-CNAPS depuis le CTEP du 15 octobre 2019 !**
- La Direction du CNAPS a apporté une réponse concrète à notre revendication avec un projet de revalorisation concernant toutes les délégations en métropole, ainsi que le siège. Une délibération du Collège devrait permettre une mise place en début d'année 2021 !
- En ce qui concerne la restauration des agents du CNAPS, vos représentants CGT revendiquent également la mise en place de tickets-restaurant dans l'établissement, malgré la réticence de la Direction. Ce dispositif permettrait de palier aux contraintes liées à la restauration collective face à la crise sanitaire qui bouleverse nos habitudes de restauration !

REEVALUATION DES CONTRATS : La Direction du CNAPS revient sur sa décision !

- **Vos représentants CGT ont été choqués par le mépris manifesté par la Direction du CNAPS à l'égard de la majorité de ses personnels que sont les agents contractuels !**
- ❖ La direction du CNAPS est, en effet, revenue sur la décision de revalorisation faisant l'unanimité entre les syndicats et l'Administration et datant de 2018 ! Une grille de revalorisation (ci-jointe) était en effet mise en place pour permettre une réévaluation des contrats tous les 3 ans ! La Direction évoque une réglementation interdisant des augmentations de salaires « automatiques » ! En clair, un agent contractuel même en CDI ne doit pas avoir une quelconque carrière dans l'établissement ! Peut donc travailler jusqu'à sa retraite sans aucune augmentation de sa rémunération !
- Votre syndicat CGT-CNAPS mettra tout en œuvre pour contester une telle lecture des textes ! Nous étudions les voies de recours, ainsi que les moyens adéquats pour répondre à ce revirement d'une Administration à qui nous reprochons de rester dans la passivité sans chercher à défendre ses agents même lorsqu'elle partage nos positions !
- Pour rappel, la réglementation prévoit que les contrats des agents contractuels en CDI de droit public doivent être réévalués tous les 3 ans ; qu'une augmentation des rémunérations peut être envisagée s'il est démontré une évolution des tâches, de l'expérience ou de la qualification acquise. Vos représentants CGT vont travailler sur ces points de manière à démontrer de manière incontestable le principe d'une revalorisation pour tous les contrats.
- Au-delà de ces aspects, vos représentants dénoncent une réglementation inadaptée, dépassée et même contradictoire face aux pratiques des administrations comme le CNAPS dont la raison d'être est la contractualisation, ainsi qu'aux nouvelles dispositions relatives à la transformation de la fonction publique. Vos représentants CGT vont donc porter cette revendication au niveau national en vue de dénoncer ces textes datant des années 80 et utilisés sciemment au détriment des agents !



Déclaration liminaire des élus CGT-CNAPS

CTEP du 10/11/2020

Monsieur le Directeur,

Nous revenons sur les actions mises en place dans l'établissement dans le cadre de la crise sanitaire. Hormis, la décision relative à la mise en place, à titre exceptionnel du Télétravail concernant exclusivement les services du siège du 08/10/2020 et celle modifiant temporairement les plages horaires de travail du 27/10/2020, nous sommes en attente de la note de service ou consigne écrite accompagnant les mesures prises verbalement pour mettre une partie des personnels en travail à domicile. Cela permettrait d'éviter toute confusion et de clarifier le placement des agents au vu des futures régularisations.

Il a été constaté qu'aucune solution n'a été apportée aux agents Instructeurs de l'établissement. Vous avez considéré que l'ensemble de ces derniers devait être présent dans les locaux afin de remplir leur mission. Les limites techniques liées à l'application DRACAR et l'absence de matériel informatique adapté empêchent nos collègues Instructeurs de bénéficier de toute forme de travail à distance.

Néanmoins, les premiers retours sur l'activité de police administrative permettront, nous l'espérons, de revoir cette situation des agents Instructeurs rapidement au vu de la progression du virus et du niveau de traitement des dossiers.

Nous nous interrogeons, toutefois, sur les pistes de travail qui auraient dues être menées. A ce jour, il y a 46 ordinateurs SPAN au sein de l'établissement qui compte plus de 200 effectifs. Sur ces 46 SPAN, seulement 10 ont été acquis depuis le début de la crise sanitaire ; tout le reste date de 2017 et initialement prévu pour les besoins des agents du contrôle. Nous soulevons, ici, l'absence d'anticipation de l'Administration !

A cet effet, et comme vous l'avez constaté, nous sommes la première organisation syndicale, à alerter le Ministère de l'Intérieur (courrier, ci-joint) sur les blocages pénalisant l'établissement en matière d'acquisition de moyens lui permettant de faire face à la crise sanitaire tout en assurant la continuité de ses activités de service public.

Les élus CGT-CNAPS

Paris, le 3 novembre 2020



CGT-CNAPS
11 rue des Ursins-
75004 Paris
06.34.55.64.13

M. Jean Benoît ALBERTINI

Secrétaire général du Ministère de l'Intérieur

Place Beauvau
75 008 Paris

Monsieur le Secrétaire général,

En tant que représentants des personnels du Conseil national des activités privées de sécurité (CNAPS), établissement sous tutelle du Ministère de l'Intérieur, nous vous alertons sur le retard manifeste en matière de dématérialisation des procédures et d'acquisition d'équipements informatiques et numériques pouvant faciliter les conditions de travail des agents dans leur mission de service public, notamment dans ce contexte de crise sanitaire.

Suite à nos nombreuses remarques en ce sens, l'administration du CNAPS nous informe des blocages existants au sein même de son Ministère de tutelle. Ce dernier ne considérerait pas ces besoins comme étant prioritaires quant à la fourniture de services et de matériels informatiques et numériques; matériels pourtant nécessaires pour faire face à la crise sanitaire et aux nouvelles instructions applicables, notamment en termes de travail à distance.

Au-delà, l'établissement dispose d'un budget essentiellement constitué des salaires, de l'immobilier et pour son fonctionnement courant. Il est dans l'incapacité de dégager des économies sur ce budget pour investir dans des systèmes d'informations et de communication extrêmement coûteux et pourtant nécessaires.

Il a déjà échoué à moderniser son principal outil informatique dénommé DRACAR dont le renouvellement était destiné à jouer un rôle essentiel dans le processus de dématérialisation des procédures de l'établissement et pour garantir aux usagers un service en ligne et des délais maîtrisés quant aux démarches.


Ainsi, le CNAPS ne dispose que de 46 postes SPAN qui ne servent qu'aux agents exerçant leurs fonctions au siège.

Pourtant les services du CNAPS comptent environ 218 agents répartis sur le territoire national.

Au titre de la CGT, nous vous demandons de bien vouloir faire l'acquisition de 140 postes NOEMI ou SPAN afin de permettre aux agents de se conformer aux directives nationales en matière d'accès au télétravail pour lutter contre la propagation de la COVID.

La CGT CNAPS vous sait gré, Monsieur le Secrétaire général, de ses sentiments républicains.

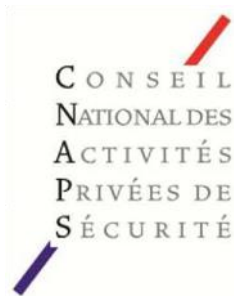
Pour la CGT-CNAPS
Le Secrétaire général

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Saliou Diene', written over a horizontal line.

Saliou DIENE

Copie à :

- Cyrille MAILLET, Préfet, Directeur du CNAPS
- David LECOCQ, secrétaire général de la CGT INTÉRIEUR



OBJET: conditions générales de rémunération et promotion des personnels du conseil national des activités privées de sécurité

Article 1 : Conditions et évolutions des rémunérations des agents contractuels :

La rémunération des agents du Conseil national des activités privées de sécurité est fondée à titre principal sur un indice de rémunération de référence.

Les agents ont droit, après service fait, à un traitement indiciaire dont l'évolution est indexée sur celle du point d'indice de la fonction publique.

Les indices de départ des agents peuvent être modulés en fonction de l'expérience.

Les agents contractuels du CNAPS ont vocation à bénéficier tous les trois ans d'une revalorisation indiciaire, dans des conditions précisées pour chaque emploi.

Article 1.1 : Emplois de chef de service

Sont concernés les chefs des services centraux, directeur de cabinet et les directeurs territoriaux.

L'indice minimal est fixé à l'IM 645 (soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 2500 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 50 points

Article 1.2 : Autres emplois de catégorie A

L'indice minimal est fixé à l'IM 520. (Soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 2013 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée entre 35-40 points

Article 1.3 : Emplois d'encadrement intermédiaire

-adjoint au directeur territorial/ adjoint au chef de service central

L'indice minimal et fixé à l'IM: 520 (soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 2013 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 40 points

-Chef du contrôle/ Responsable de la sécurité des systèmes d'information

L'indice minimal et fixé à l'IM 506 (soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 1963 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 35 points

-adjoint au chef du contrôle/ adjoint au chef de l'instruction/ chef de groupe instruction/coordonateur du secrétariat permanent

L'indice minimal et fixé à l'IM : 465 (soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 1803 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 30 points

L'indice minimal et fixé à l'IM : 465 (soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 1803 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 30 points

Article 1.5: Emplois de catégorie B

L'indice minimal de départ est fixé à l'IM 456 (soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 1766 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 25 points

Article 1.6: Emplois de catégorie C

L'indice minimal est fixé à l'IM 360. (Soit à titre indicatif une rémunération minimale nette en région parisienne hors part variable : 1392 euros)

La revalorisation indiciaire prévue à l'article 1 alinéa 4 est fixée à 16 points.

Article 2 : Promotion interne

En cas de vacance de poste au sein du CNAPS, les agents en sont informés de manière prioritaire par la mise en ligne des vacances sur le « guichet RH » dans Virtualia. Le service des ressources humaines informera par voie de mel à l'ensemble des agents de l'établissement la publication desdites vacances.

Une commission de recrutement, composée du secrétaire général du CNAPS, du chef du service des ressources humaines et du chef de service concerné apprécie au vu de l'expérience et des mérites de l'intéressé sa capacité à exercer l'emploi auquel il est postulé au titre de la promotion interne.

Dans ce contexte, la rémunération de l'agent nouvellement promu fera l'objet d'un réexamen afin de prendre en compte cette évolution de sa situation professionnelle. Ce réexamen s'opère dans le respect des conditions suivantes :

MONTANT DES REVALORISATIONS PROMOTIONS INTERNES

emplois d'origine	emplois de promotion							
	chef de service (chefs des services centraux, directeurs territoriaux, adjoint au directeur territorial)	ad-joint chef des services centraux	chef du contrôle	adjoint chef de contrôle/ adjoint chef de l'instruction/ chef de groupe instruction/ coordinateur secrétariat permanent	contrôleur	secrétaire permanent, rapporteur	autres emplois assimilés A	autres emplois assimilés B
A	50-60	40-50						
B	50-60	40-50	40	35			45	
C	50-60	40-50	40	40	40	40	45	40

L'agent qui aura bénéficié de la revalorisation mentionnée dans le tableau ci-dessus pourra cumuler avec la revalorisation indiciaire tous les trois ans (au titre du renouvellement du contrat) conformément aux articles 1.1; 1.2 ; 1.3 ; 1.4 ; 1.5 ; 1.6.

Dans l'hypothèse où l'agent promu n'atteint pas l'indice minimal mentionné à l'article 1 avec les revalorisations susmentionnées, l'agent est classé à l'indice minimal de l'emploi concerné.

Cette dernière disposition permet d'éviter tout décalage de rémunération entre les agents exerçant déjà les fonctions supérieures et les agents nouvellement promus.

Article 3 : Promotion des fonctionnaires.

Chaque année au regard du calendrier des campagnes des avancements de grade et de corps, la direction soumettra au moins un dossier par catégorie d'emploi sous réserve de la manière de servir.