



P.18 OFAST - OFFICE ANTI-STUPÉFIANTS



L'ANAS, UN NOUVEAU DÉFI

P.26



UNITÉ SGP POLICE ET FLAG!

P.10



MARTIAL DE LUCA

P.30

- 4 LE MOT DU SG ADJOINT**
À vos marques, prêts, partez !
- 6 LA COLONNE**
Écho des Régions
- 10 SOUTIEN TOTAL**
UNITÉ SGP POLICE et FLAG! Un travail commun
- 13 ACTION SYNDICALE**
Les unités cynotechniques aux abois...
- 16 ACTION SYNDICALE**
Un calendrier paritaire rénové respectant les policiers
- 18 ZOOM SUR**
Office Anti-Stupéfiants
- 22 ACTION SYNDICALE**
Réforme de la procédure pénale, écoutez les OPJ !
- 24 ACTION SYNDICALE**
UNITÉ SGP POLICE et Force Ouvrière
- 26 ACTION SOCIALE**
L'ANAS, un nouveau défi
- 30 LE SPORTIF**
Martial DE LUCA, passion automobile
- 32 ACTION SYNDICALE**
Les policiers mis à disposition lésés à la retraite
- 33 INFORMATION**
Inexactitudes et informations non-vérifiées pour le journaliste Aziz Zemouri et le magazine Le Point.
- 34 VOS DROITS**
La nouvelle réforme de la procédure de divorce



Pour contacter la rédaction :
journal@unitesgppolice.fr

Directeur de publication : Grégory Joron

Rédacteur en chef : Paul Le Guennic

Conception et réalisation : Paul Le Guennic, Carlo Conti

Comité de rédaction : Laurent Martin de Frémont, Pierre Péjac, Yohann Foissier, Christophe Skrzypczyk

Crédit photos : 123RF, AFP Forum, DGPN-SICoP, Paul Le Guennic, Carlo Conti, Pierre Péjac

Imprimerie : Pure Impression, 451 rue de la Mourre, 34130 Mauguio

UNITÉ SGP POLICE-FO, 163 avenue Galliéni, 93170 Bagnolet

ISSN : 2115-774X CPPAP : 0616 S 08347 Tirage : 30.000 exemplaires



Chers Collègues,

Le congrès UNITÉ SGP POLICE-FO s'est déroulé à POITIERS du 28 Juin au 1^{er} Juillet.

Ces moments de concorde, de retrouvailles et aussi, disons-le, de camaraderie sont importants dans la vie d'une Organisation Syndicale.

C'est avec beaucoup d'émotions que le passage de relais s'est effectué entre Yves LEFEBVRE et moi-même, dans le **respect, la reconnaissance et la bienveillance**.

Que ça fait du bien, dans un monde « syndical » souvent perturbé par les luttes internes et autres « guerres » d'égos qui desservent les intérêts avant tout, des gradés et gardiens, policiers adjoints et PATS.

Très éloigné de tout cela, le congrès extraordinaire UNITÉ SGP POLICE - FO m'a élu avec un score qui m'oblige à plusieurs titres.

Cela m'oblige d'abord à **faire de mon mieux** pour ne pas trahir la confiance que les délégués, porteurs de mandats, par émanation ceux qui vous représentent « vous » adhérents, m'ont accordé.

Elle m'oblige aussi à garder le cap impulsé par Yves depuis des années et qui aura porté UNITÉ SGP POLICE-FO tout en haut de l'échiquier du ministère de l'intérieur et de la police nationale, incontournable dans les médias et partenaire crédible en termes de dialogue social.

Elle m'oblige surtout à ne pas changer... **Humilité, travail, écoute, présence...**

Ces valeurs se veulent communes et partagées par l'ensemble des militants UNITÉ SGP POLICE-FO. Elles doivent être notre socle indéfectible.

Jérôme MOISANT a également été élu, Secrétaire Général Adjoint. Il va donc me seconder, plus encore me compléter et m'appuyer dans cette mission de Secrétaire Général. Je sais son expérience solide, son

esprit vif et sa foi inusable à vouloir améliorer vos conditions de travail.

Un congrès, même « extraordinaire », pour le bureau national permanent, l'ensemble des Secrétaires Nationaux et des Délégués Nationaux, c'est surtout un **temps d'échanges primordial** pour prendre le pouls, écouter, ressentir les inquiétudes légitimes des collègues de terrain.

Cycles horaires, heures supplémentaires, réforme DDPN, nouvelles voies d'avancement, filière judiciaire, protection fonctionnelle... Autant de sujets qui ont été abordés lors d'une tribune libre qui aura marqué par la qualité des débats et des interventions.

J'avais souhaité un congrès ouvert vers l'extérieur et je souligne les prises de parole de Ludovic DURAND, Secrétaire Général de la PM pour FO et également de Béatrice BRUGÈRE, Secrétaire Générale d'UNITÉ MAGISTRATS FO.

Extrêmement bien accueillis par les congressistes, cela démontre que la diversité, les expériences, d'autres points de vue enrichissent nos réflexions et je souhaite entretenir, renforcer, ces travaux communs déjà initiés dans le cadre du Beauvau de la sécurité, de tables rondes à l'assemblée ou de tribunes dans la presse écrite.

Je parlais tout à l'heure de valeurs, le congrès s'est terminé par les traditionnelles remises de médailles aux militants en fin de carrière, ce temps a été aussi frappé du sceau de la camaraderie, de l'émotion...

C'était extrêmement touchant d'entendre des délégués souvent discrets, prendre la parole et décliner avec quelques sanglots dans la voix, leur **fierté d'avoir donné autant de temps pour les autres et pour UNITÉ SGP POLICE-FO**.

Merci à eux encore une fois !!!

Pour ma part et celle de l'ensemble du bureau national, après une période estivale qui aura, je l'espère, permis à toutes et tous de recharger un peu les batteries, à compter du mois de septembre, le **leitmotiv sera de venir à votre rencontre dans les services**.

Je vous dis donc à très vite et de vive voix.

Syndicalement votre,

Grégory JORON
Secrétaire Général
UNITÉ SGP POLICE



C'est la « rentrée ». Au-delà de ce que cela signifie pour celles et ceux, parents d'enfants scolarisés, la rentrée est souvent pour les personnels de police synonyme de changements. Il peut s'agir d'une mutation, de l'accès à de nouvelles responsabilités, d'un changement d'unité avec ou pas de nouvelles missions, avec ou pas de nouveaux rythmes de travail ou horaires, entraînant une adaptation voire une profonde réorganisation de leur vie privée. Ce sont de nouveaux collègues, parfois une nouvelle hiérarchie, de nouveaux objectifs, de nouvelles méthodes de travail... Ce sont beaucoup de changements.

Pour les syndicalistes que nous sommes, la rentrée, c'est tout l'inverse. Elle ne doit surtout pas représenter une quelconque rupture. Bien qu'il y ait évidemment une « trêve estivale », particulièrement prononcée du 1^{er} au 15 août, la rentrée doit être une reprise dans la continuité, le prolongement des travaux mis en suspens. L'obtention de travaux bilatéraux sur des sujets qui nous sont chers, **la conduite même de certains de ces travaux sont souvent longs, très longs, trop longs même parfois** à en entendre ou lire vos réactions. Un des meilleurs exemples de ce propos est le « statut du travailleur de nuit », réclamé par UNITÉ SGP POLICE depuis 2015, les travaux ne commencèrent qu'en 2019 pour aboutir en fin d'année dernière...

Pour autant, cette rentrée n'est pas totalement ordinaire puisqu'elle est préalable à une année électorale. Elections professionnelles s'entend. Si les policiers en service n'en perçoivent rien, c'est pourtant pour les militants, particulièrement de la strate nationale, une période d'activité accrue : **Les campagnes d'avancements et de mobilités se poursuivent, les travaux et négociations dans l'intérêt collectif également, la gestion des dossiers d'actualité, la présence médiatique, les auditions parlementaires, les réponses aux questionnements de collègues... tout doit continuer et c'est bien normal.** Dans le même temps, l'administration va poser les premiers jalons sur les modalités de vote, intensifier les échanges sur les futurs Conseils Sociaux d'Administration (CSA), établir la liste des entités qui en auront un (par découpage géographique ou par communauté de travail ou spécialité). Travaux que nous devons suivre assidument tant l'enjeu est primordial pour l'organisation syndicale puisqu'il **y va de sa représentativité, et donc de son audience auprès des représentants de l'Administration et des gouvernants**, mais aussi d'une grosse partie de ses moyens de fonctionnement.

Cette période peut s'avérer plus délicate encore quand l'organisation syndicale manque de sérénité.

Cela peut être le cas lorsque la situation financière du syndicat est préoccupante. Il n'en est rien pour UNITÉ SGP POLICE. La gestion rigoureuse de notre organisation depuis 2015 nous place dans une situation très confortable : le siège est notre propriété, de même qu'une partie des hébergements des militants provinciaux appelés à exercer au bureau national, le parc informatique vient d'être conséquemment renouvelé ou complété, les véhicules remplacés tous les 4 ans, le tout en gardant une trésorerie très satisfaisante.

L'essoufflement des personnes en responsabilité peut altérer la sérénité de toute une organisation. Après avoir renouveler une partie de ses secrétaires nationaux lors du congrès de Biarritz, fin septembre 2019, **notre syndicat a désigné un nouveau secrétaire général**, à l'occasion de son congrès de Poitiers, fin juin 2021. Ainsi, **Grégory JORON succède à Yves LEFEBVRE**. Yves, quant à lui, ne nous quitte pas tout à fait, il reste secrétaire national du syndicat **apportant toute son expérience à l'équipe**, mais aussi et surtout, secrétaire général de notre Fédération de Syndicats du Ministère de l'Intérieur (FSMI). Il est aussi devenu le président de l'A.N.A.S., association historiquement très liée à notre syndicat. Je profite pour réitérer mes remerciements à Grégory qui m'a demandé de devenir son adjoint, remerciements élargis à mes amis, secrétaires nationaux, qui ont entériné ce choix. Notre organisation ne devrait donc pas, non plus, pâtir d'une équipe dirigeante à bout de souffle.

La division et les tensions internes nuisent plus que tout à la sérénité d'une organisation syndicale. Là encore, UNITÉ SGP POLICE semble, enfin, s'être affranchie de ces phénomènes. Le congrès de Poitiers en atteste. Il n'a été fait que de **travaux statutaires consensuels**, d'**interventions riches** (FO Magistrats, FO Polices Municipales, ANAS, Orphéopolis...), de **débats sur notre action syndicale respectueux**, de **l'élection du Secrétaire Général par plébiscite**, d'un **échange entre notre SG et le Ministre**, Gérard DARMANIN, **emprunt de sincérité et de respect**, à l'occasion duquel le ministre nous avait réservé **quelques annonces**. Le tout dans un esprit profondément convivial, rythmant ce congrès, par alternance, de superbes moments d'émotion et d'autres de joie et de fête. Tout simplement quatre jours de concorde, comme, personnellement, je n'en avais encore jamais vécu dans ma carrière de syndicaliste policier. Je tiens à souligner l'implication remarquable des militants du siège de notre organisation ainsi que ceux des sections syndicales du Poitou-Charentes. Je leur réitère mes plus chaleureux remerciements. Avec une mention spéciale à **Daniel FORTAIN**, notre ancien trésorier, local de l'étape, et acteur essentiel de cette belle réussite, bien aidé par **Alain PISSARD**, notre régional et référent R.T.

En conséquence, UNITÉ SGP POLICE aborde cette rentrée, point de départ d'une année électorale, **avec sérénité**. Tout d'abord parce que notre syndicat s'est libéré de tous ces troubles qui empêchent l'action syndicale, parce qu'il est **le syndicat policier avec le meilleur réseau de délégués** et que ces délégués sont formés perpétuellement, parce qu'il a des **valeurs profondément ancrés**, au premier rang desquels sont **la sincérité, la loyauté et le respect**, parce qu'il a fait le choix de se concentrer sur **la défense des plus humbles, les gradés, gardiens et policiers adjoints, et les personnels administratifs, techniques et scientifiques**, parce qu'il a pris le parti de progresser en convainquant par son travail, et non pas en stigmatisant ou en heurtant, parce qu'il n'a d'autre raison d'être que de **défendre les intérêts de ses mandants**.

Le paysage syndical policier est morcelé, bien que deux blocs majeurs s'en détachent. Ce morcellement est une aubaine pour **l'Administration qui profite des divisions**. Pour autant, le choix des policiers, à l'occasion des élections professionnelles à venir, est assez binaire : **UNITÉ SGP POLICE** ou son opposition. En effet, les autres syndicats, sur de nombreux grands sujets, ont fait le choix de s'allier ostensiblement. Non pas pour additionner leurs travaux, dont le cumul resterait quoi qu'il en soit bien maigre, mais faire barrage aux travaux d'UNITÉ SGP POLICE. Nos collègues seront seul juge, in fine. Ils doivent néanmoins être convaincus, nous devons les convaincre, que leur choix est finalement beaucoup plus restreint qu'il n'y paraît.

Personnellement, mes collaborateurs en sont témoins quotidiennement, j'ai totalement confiance en l'intelligence de nos collègues.

Personnellement, je suis très serein.

Bonne rentrée à toutes et tous.



Didier MARTINEZ
Secrétaire Régional
Occitanie - Pyrénées



Après un été sur tous les fronts, les objectifs de rentrée sont-ils tenables ?

Violences urbaines et provocations n'ont de cesse d'alimenter l'actualité. **Les guet-apens et hostilités envers les forces de l'ordre**, notamment par la multiplication d'usage d'engins incendiaires et mortiers caractérise le contexte d'emploi de nos collègues malgré la configuration sanitaire tendue - et même critique - observée durant la période estivale.

Parlons-en de la situation sanitaire, déjà impactés par de nombreux clusters depuis le printemps, **les policiers subissent** rappels, décalages et missions intensives de MO tous les week-end, missions de contrôle de pass sanitaires, réquisitions relatives à des différends lors d'accès à des sites «sanctuarisés», organisations de rave-party, oppositions systématiques à toute forme d'autorité, rejet des règles, et dans le même temps, il est toujours question pour notre administration d'affirmer la lutte contre la délinquance, les trafics et points de deal, sans oublier la récente ampleur des opérations anti-rodéos ainsi que la lutte contre les violences conjugales... Tout ceci au gré de l'actualité et des publications des chiffres de la délinquance, inexorablement **en constante augmentation**.

Usés, fatigués et exaspérés par la récurrence des violences subies lors des manifestations, les rébellions systématiques à l'occasion d'interpellations, la défiance constante et la stigmatisation chronique habilement orchestrées par une catégorie d'agitateurs politiques et de lobbies anti-flics, les policiers sont désormais confrontés à toutes formes de contestations de l'autorité, ainsi l'ampleur du défi des multiples priorités gouvernementales nécessite indiscutablement la détermination et le soutien sans faille de nos dirigeants.

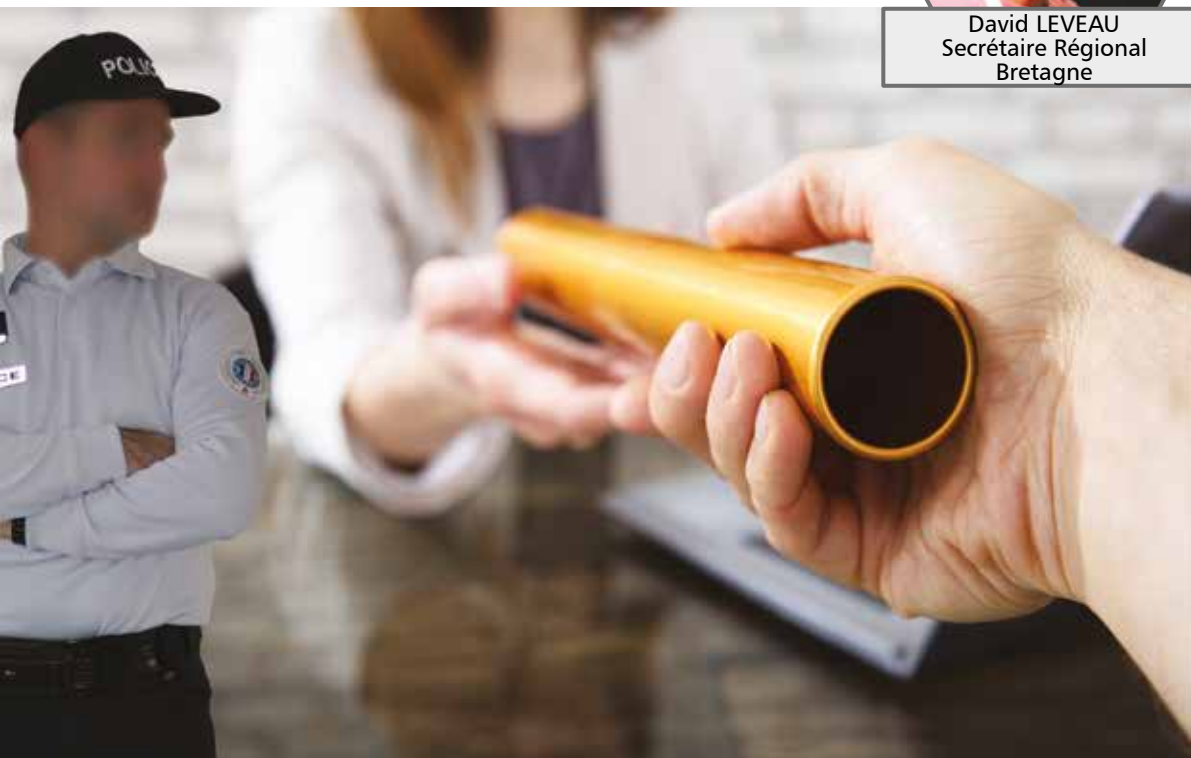
Désormais il ne s'agit plus de multiplier les effets d'annonces d'ambitueuses perspectives, **il est impérieux de mettre en œuvre des mesures concrètes**, réelles et opportunes pour restaurer l'autorité de l'état et donner un sens à la mission de sécurité publique et ses personnels, en plein doute et désarroi face à des individus de plus en plus radicalisés et violents qu'il convient de ne plus «poursuivre», qu'il faut maîtriser avec bienveillance et dont il faut absorber et gérer les affronts, le déni et la haine envers toute forme de représentation de la force publique. Vous avez dit compliqué ?



BRETAGNE



David LEVEAU
Secrétaire Régional
Bretagne



Passage de témoin à la tête du département 35

Après plus de 8 ans de bons et loyaux services à la tête du département 35, **Magali MARQUER a décidé de passer le flambeau à Frédéric BERRU** dans une continuité syndicale, ce dernier étant détaché au bureau 35 depuis plus d'un an déjà.

Magali, l'organisation syndicale aura eu l'honneur de te compter parmi ses départementaux qui font la force de notre OS. Tu as su impulser **une dynamique de confiance et de travail** qui conduisent le département d'Ille et Vilaine là où il est aujourd'hui.

Je ne vanterai pas tes qualités tant elles sont nombreuses (honnêteté, force, persévérance, sincérité, franchise, compassion et bien d'autres encore.)

Comme tu l'as dit lors de notre dernier congrès de POITIERS, la place des femmes au sein de notre organisation n'est pas à la hauteur des ambitions fixées par tous, **il faudra absolument développer notre syndicalisme et l'ouvrir aux femmes** comme toi qui ont sincèrement remis l'église au milieu du village comme le dit Yves Lefebvre.

Je salue la femme que je côtoie chaque jour et cela ne m'étonne en rien de te voir prendre un chemin autre que syndical, tant ton appétit de connaissances et de découvertes est grand, et cela dans tous les domaines (pro et hors pro).

Nous te souhaitons tous bon vent comme on dit en Bretagne, nous serons toujours à tes côtés, et tu seras à jamais gravée dans nos mémoires et dans nos cœurs.

Encore **un grand merci à toi** et ta famille qui est partie prenante dans notre parcours syndical, il faut avoir une base familiale solide pour pouvoir traverser toutes les épreuves syndicales.

Je souhaite également une bonne réussite à **Frédéric BERRU, choisi par l'ensemble de nos délégués du 35** pour assurer la lourde tâche de te succéder. Je sais qu'il est à la hauteur de la mission que nous ont confié les collègues.

Il a toute ma confiance, comme je l'accorde à tous mes départementaux Bretons qui réalisent un travail de qualité et parfois de forçat, nous en retirerons les fruits en 2022, j'en suis assuré.

Je ne te dis pas adieu Magali, mais juste un au revoir, car une page du livre syndical vient de se fermer, mais je suis persuadé que nous le réouvrons un jour pour écrire un nouveau chapitre.

Je te remets donc la médaille syndicale de la Région Bretagne, **tu mérites amplement le respect de nos pères pour ton implication et ta franchise sans faille.**



Aurélie MARCEAU
Secrétaire Départementale
Adjointe Rhône



Un commissariat flambant neuf... mais dépression dans le Beaujolais

En avril 2021, après plusieurs décennies passées dans les murs de l'ancien hôpital de Villefranche sur Saône, les collègues Caladois intègrent un nouveau commissariat.

Dans l'élaboration de ce commissariat, il a été pris en compte la spécificité du métier et les nécessités de sécurité. Mais aussi, et une fois n'est pas coutume, les pensants ont pris en considération le confort et les conditions de vie au travail.

Pour ce faire, **la conception du bâtiment a été réalisée avec l'implication active des sachants : les collègues.** L'idée principale est que le cœur d'un commissariat, c'est la police secours et surtout le poste. Le rôle central du chef de poste dans un commissariat a notamment été transposé dans les faits par son positionnement géographique.

Ce bâtiment est fonctionnel avec un parking pouvant accepter les véhicules tant administratifs que personnels, ce qui enlève une source de stress non négligeable pour les collègues. **Il est aussi totalement sécurisé** en extérieur et en intérieur avec de nombreux contrôles caméras.

La nouvelle structure offre aux collègues deux salles de pause intégralement équipées. Petit plus : chacune a une TV !

L'administration aurait-elle compris que **les collègues sont de grandes personnes responsables** pouvant avoir une TV à leur disposition sans que cela n'empiète sur leur temps de travail ?

Dans le même esprit, un espace de restauration extérieur et un terrain de pétanque ont été créés, donnant la possibilité au collègue de profiter du soleil et de **moments de convivialité après le travail.**

Autre révolution, l'installation d'une cage de CrossFit en extérieure !!

Il existe une obligation incombant à la hiérarchie qui est souvent difficilement mise en pratique dans nos rangs : **le maintien en condition physique et la pratique du sport.** Dans ce nouveau commissariat, ce concept est devenu réalité avec cette infrastructure. On connaît l'importance du sport pour le bien-être physique et mental.

ET POURTANT.... Le moral n'y est pas !

De bonnes conditions de travail ne se résument pas uniquement à des conditions matérielles; la présence d'effectifs pour remplir les missions et un cycle de travail adapté sont également des paramètres primordiaux.

Selon le dernier recensement de 2019, la CSP Villefranche sur Saône compte quatre communes avec une population de 55000 habitants en expansion et, actuellement, l'UPS jour est composée de trois brigades de 5 titulaires soit le même niveau qu'en 2004 alors que la CSP Villefranche sur Saône ne se composait alors que d'une seule commune.

L'évolution de la CSP Villefranche sur Saône en effectif cela donne ça :

Septembre 2019 = 84 CEA <=> Septembre 2021 = 67 CEA... mais aucune arrivée à l'horizon.

Nous avons d'ailleurs saisi le Préfet par courrier à ce sujet en demandant des renforts conséquents.

Selon la sacro-sainte clef de répartition, 66 CEA suffisent pour une CSP de cette taille.

OUI MAIS toutes n'ont pas un centre hospitalier et surtout une maison d'arrêt et un TJ sans dépôt.

Si selon des calculs certainement savants, 66 CEA peuvent suffire pour les missions de police, cela n'est plus vrai lorsque nos collègues sont régulièrement engagés sur des missions relevant de la « pénitentiaire ».

Et oui, eux aussi sont en sous effectifs, donc la Police prend le relais mais qui va prendre notre relais ??

.....**PERSONNE !**



VAUCLUSE



Claude SIMONETTI
Secrétaire Départemental
Vaucluse



Eric, on ne t'oublie pas

Le 5 mai dernier, notre ami et collègue Eric MASSON se faisait assassiner dans l'exercice de ses fonctions.

Une tragédie vécue non seulement par tous les effectifs de la CSP d'Avignon, mais également par l'ensemble des flics de France à laquelle s'est associée la majorité de la population.

La présence d'une foule de citoyens devant le commissariat de police, le 9 mai venue lui rendre hommage, témoigne de l'affection de la population pour sa police.

Aujourd'hui, son absence nous manque cruellement.

Un traumatisme qui laissera des traces.

Certains collègues du GDI 84 sont toujours en arrêt de travail, d'autres ont demandé un changement de service. D'autres enfin, ont repris tant bien que mal le travail, mais rien ne sera plus comme avant...

Le commissariat porte les stigmates de sa disparition.

Même si la vie suit son cours, nous ne l'oublierons pas et nous avons une pensée particulière pour sa famille.

Nous profitons de ces lignes pour remercier la hiérarchie qui s'est montrée à la hauteur dans le soutien et l'accompagnement des collègues.

Mise en place de cellules psychologiques, prise en compte des besoins de chacun pour faire face à ce dramatique évènement, une hiérarchie compréhensive et à l'écoute dans ces moments de douleur.

Tout ce que nous pourrions espérer, c'est que la police nationale n'ait plus à subir ce genre de drame.

La peur doit changer de camp. Le policier doit être protégé. Toute personne qui s'en prend à lui doit être sanctionnée de manière exemplaire. La politique pénale doit évoluer en ce sens.

L'effectif de la police nationale doit augmenter de manière significative, les équipements doivent être suffisants et fiables.

Nous devons avoir les moyens d'assurer la sécurité de nos concitoyens. Cela commence par notre propre sécurité...



Fer de lance depuis de nombreuses années dans la **lutte contre les discriminations et les violences faites aux personnels LGBT au sein du Ministère de l'Intérieur et de la Justice**, FLAG! n'a cessé d'étendre son action et intervient sur des périmètres aussi vastes que le Ministère de l'Intérieur, le Ministère de la Justice, les Pompiers et les Polices Municipales par exemple.

A l'occasion de l'élection de Grégory JORON comme Secrétaire Général, FLAG! a souhaité rencontrer l'organisation majoritaire de la Police Nationale pour **aborder les possibilités d'actions communes contre les LGBT- phobies** et la politique de diversité interne dans la Police Nationale.

Soutenant les actions de FLAG! depuis de nombreuses années, notamment lors de la conférence européenne à Paris de « l'European LGBT Police Association » (EGPA), Grégory JORON, secrétaire général et son adjoint, Jérôme MOISANT, ont reçu au siège de Bagnolet le 12 juillet dernier, une délégation composée de Mickaël BUCHERON, vice-président chargé des périmètres Police Nationale et Police Municipale et d'Alain PARMENTIER, vice-président chargé du périmètre Europe.

Sur l'interrogation des membres de FLAG!, Greg JORON précisait qu'**UNITÉ SGP POLICE dénonçait, s'attaquait et protégeait tout collègue victime de discrimination et luttait contre toutes formes d'exclusion, de discrimination, d'injustice et de sexisme** conformément aux valeurs mentionnées dans ses statuts.

Après avoir signé le protocole d'accord relatif à la diversité au sein de la police et celui sur l'égalité homme/femme, il comptait bien, au même

titre que la lutte contre le racisme, que les violences faites aux femmes et qu'aux diverses discriminations que ce soit d'origine, de religions, d'orientation sexuelle, d'identité de genre ou autres, aller encore plus loin pour défendre les valeurs affichées aux frontons de nos mairies.

Égalité, Fraternité et Liberté doivent être des valeurs incontournables au sein de notre Ministère.

C'est pourquoi, le bureau **UNITÉ SGP POLICE s'est engagé à signer avec FLAG! la convention qui désigne tous ses bureaux syndicaux comme étant des lieux sûrs pour les LGBT agressés dans la rue.**

Après une discussion nourrie et riche, FLAG! et UNITÉ SGP POLICE ont trouvé de nombreux points de convergence et des causes communes, chacun avec ses particularités propres à son style d'action et à ses particularismes syndicaux et associatifs.

La lutte contre toutes formes d'exclusion, de discrimination ou d'injustice mais aussi, la lutte contre l'isolement avec tous les effets dramatiques que nous pouvons connaître conduisant parfois malheureusement à l'irréparable, sont des valeurs que FLAG! et UNITÉ SGP POLICE ont bien l'intention de défendre.

Le bien être des personnels, qu'il soit social ou humain, doit être la motivation première de l'action qu'ils entendent mener.

Un échange de questions permettait ensuite de « formaliser » cet entretien et surtout de continuer d'avancer dans la lutte contre ces discriminations.

FLAGI : Tes collaborateurs, responsables nationaux, régionaux et locaux basés à Paris, en province ou en Outre-Mer sont-ils sensibilisés sur les spécificités de la lesbophobie, l'homophobie ou la transphobie et une formation de ces derniers te semble-t-elle utile et envisageable ?

USGPP : Il est vrai que nos délégués sont peu sensibilisés à ces spécificités comme à d'autres d'ailleurs et peut-être que des préjugés ou du moins des méconnaissances de cette problématique existent. Je crois effectivement que dans le cadre de nos formations syndicales notamment et lors de nos divers exécutifs ou instances, une information doit leur être apportée.

Comme dans de nombreux domaines, la peur, l'incompréhension, la méchanceté voire la haine se nourrissent de la méconnaissance de l'autre et ça, à **UNITÉ SGP POLICE**, nous faisons tout pour lutter contre.

FLAGI : Dans quelle mesure ton organisation syndicale entend agir de manière concrète contre les discriminations ou comportements discriminants notamment en raison de l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre au sein de la Police Nationale ? Et portez-vous des revendications particulières sur la prévention des discriminations et le renforcement des politiques RH contre les discriminations ?

USGPP : Comme je l'ai indiqué précédemment, notre action porte sur la défense des conditions de travail, sociales, matérielles et professionnelles de tous nos collègues.

Nous pouvons donc agir auprès de l'administration au niveau central mais aussi au niveau déconcentré pour qu'une meilleure information soit diffusée aux personnels via les CHSCT et par voie d'affichage mais aussi aux chefs de service pour qu'ils apportent une attention particulière à ces comportements répréhensibles qui peuvent conduire à des risques psycho-sociaux.

Il ne s'agit pas de sanctionner sauf les comportements les plus déviants bien entendu, mais déjà d'apporter une information, une formation afin que les personnels LGBT puissent vivre en harmonie avec tous les personnels et surtout, renforcer la politique du Ministère en matière de lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient.

USGPP : Et de votre côté, quelles sont les actions concrètes que vous menez en la matière ?

FLAGI : Le premier rôle majeur de notre

association, l'essence même de notre création en 2001 est l'**accompagnement moral, administratif, juridique** des policiers et plus largement des agents du Ministère de l'Intérieur et de la Justice pouvant être **victimes de discriminations, de violences ou de harcèlement en raison de l'orientation sexuelle (homophobie) ou de l'identité de genre (transphobie)**.

Comme de nombreuses associations LGBT en France, FLAGI est aussi engagée dans la **prévention sur le VIH et les IST** en partenariat avec les mutuelles des deux ministères. Dans ce cadre, notre association a malheureusement dû intervenir pour **soutenir des policiers victimes de discriminations à l'emploi ou au recrutement en raison de leur état de santé lié à leur séropositivité**. Les progrès médicaux sont considérables depuis une dizaine d'années mais l'administration est restée aux années 80, d'où le recours devant le Conseil d'État pour réformer le SIGYCOP (Profil médical permettant de déterminer l'aptitude d'un individu à exercer dans l'armée française ou dans la Police Nationale).

Combattre et dépasser les préjugés commencent dès le début de carrière. Aussi, nous menons depuis 2013 des **actions de sensibilisation, de prévention lors des formations initiales** de toutes les promotions d'élèves gardiens de la paix, lieutenants et commissaires ainsi que sous-officiers et officiers de gendarmerie, tant sur les clichés que les pratiques métiers et les relations en interne.

Nous travaillons également avec la DRCPN et l'IGPN notamment sur la rédaction de fiches pratiques à destination des chefs de services et hiérarchies intermédiaires pour les **accompagner lorsqu'un fonctionnaire annonce une transition de genre**, évitant ainsi des maladroresses ou pire des discriminations à l'égard d'un policier transgenre. Déjà, en mai 2019, un guide du secrétariat général du ministère de l'intérieur, co-construit avec FLAGI était paru visant à donner des outils pour réagir face à des situations d'homophobie ou de transphobie longtemps restées sans réponse ou minimisées par la hiérarchie et ce, quel que soit le grade.



Dans le même esprit, dès 2014, FLAG! avait proposé des préconisations, désormais en vigueur dans la Police Nationale sur la **prise en compte du public transgenre**, sécurisant à la fois le travail des policiers de terrain mais également ce public. Concernant la formation continue, avec la DCSP et la DCFRPN, nous **construisons une mallette pédagogique orientée vers la pratique terrain des policiers sur la prise en charge des personnes lesbiennes, gay, bi et transgenres**.

Si notre association s'est construite pour avant tout soutenir nos collègues victimes de LGBT-phobies, elle a développé un 2^{ème} pilier dans son action pour améliorer la relation police / public LGBT en développant des outils utiles et pratiques pour les policiers et les gendarmes et favoriser le dépôt de plainte des victimes d'homophobie et de transphobie. **L'installation de référents, d'un officier de liaison à la Préfecture de Police de Paris ou de services dédiés LGBT obtenue par FLAG! répondait à cet objectif.**

Il en est de même pour l'**application FLAG!** intégrant les dispositifs Signalement FLAG! ou **En lieu Sûr**



que ton organisation syndicale rejoint. Ce sont deux actions d'envergure, complémentaires, répondant à un objectif majeur :

Permettre à toute personne victime ou témoin de LGBT-phobies de s'exprimer, de dénoncer les faits qu'elle subit. Une visibilité essentielle pour obliger les pouvoirs publics, l'administration à agir en ayant connaissance de l'ampleur du phénomène trop longtemps sous-évalué.

Enfin, et tu l'as évoqué, FLAG! a cofondé un réseau européen réunissant 17 pays et présidé depuis 3 ans par Alain Parmentier, ancien président de FLAG!. Ce réseau est précieux et les expériences d'autres pays nous guident et nous inspirent et je suis fier de pouvoir dire aujourd'hui que le travail de la France, amplement impulsé par FLAG!, guide et inspire d'autres pays en Europe.

USGPP : Pour finir, comment envisagez-vous les relations futures entre FLAG! et mon organisation syndicale ?

FLAG! : Tu l'as dit, les relations entre FLAG! et ton organisation sont déjà anciennes et ont permis de trouver des solutions rapides lorsque notre association vous sollicitait, notamment dans **l'accompagnement de collègues victimes**, qui étaient adhérents de ton syndicat.

Il peut être envisagé dans certains cas la possibilité de te saisir lorsque certaines de nos revendications, demandes ou dossiers requièrent un soutien d'autres organisations internes, partenaires sociaux ou associations de la Police Nationale.

La formation de tes délégués semble aussi être une piste intéressante pour à la fois répondre aux demandes de tes adhérents ne sachant comment réagir face aux LGBT-phobies dont ils sont victimes ou témoins ou de démarrer un changement de genre.

Nombre de nos collègues nous sollicitant chaque année appréhendent parfois d'en parler à leurs délégués syndicaux, considérant au mieux qu'un syndicat de police ne s'intéresse pas à ces sujets ou plus ennuyeux, certains délégués emploient des termes vécus et juridiquement considérés comme homophobes.

Cet échange dans ton journal offre une belle opportunité à tes adhérents et plus largement à nos collègues de montrer que ton organisation syndicale est aussi un **partenaire privilégié, aux côtés de FLAG!**, pour agir mais surtout soutenir des policiers qui en seraient victimes.

Enfin, ton organisation syndicale pourrait nous **aider à populariser et visibiliser l'application FLAG!**, outil indispensable de signalements des actes homophobes ou transphobes subis par un policier ou un agent du ministère (en plus du grand public). C'est également un outil professionnel précieux pour les policiers où ils peuvent retrouver l'ensemble des **codes NATINF liés aux actes anti-LGBT**, des contacts utiles pour orienter les victimes, les coordonnées des référents et officiers de liaison LGBT. Enfin dans cette application ils accèderont au formulaire en ligne pouvant être joint à une procédure et disponible dans de nombreuses langues pour les mesures de palpation, de fouille ou de garde à vue des personnes transgenres.





Dominique LE DOURNER
Secrétaire National
Conditions de Travail



LES UNITÉS CYNOTECHNIQUES AUX ABOIS....

Depuis plusieurs mois, les unités cynotechniques font l'objet de faits marquants, de décisions en opposition à tout bon fonctionnement de telles unités, sans aucune concertation, sans aucune légitime compréhension des difficultés de terrain.

Non, un équipage cyno, composé de policiers spécialisés et d'un chien n'est pas un équipage ordinaire... !

➔ **2018 - Choix d'un véhicule Citroën Jumpy**

➔ **2020 - Mise en place de l'Indemnité du Travailleur de Nuit**

➔ **2021 - Création et renforcement des unités Stup & suppression des assistants équipage Stup**

4 décisions, 4 orientations exclues d'un dialogue constructif en faveur des équipages cynotechniques

2018

Dans le cadre des plans de renouvellement du parc automobile, les différents intervenants de l'administration portaient leur dévolu sur **le choix d'un véhicule en inadéquation avec l'opérationnalité de certaines unités cyno**. La cause ?

Plusieurs causes en fait. Le choix tout d'abord porté par certaines obligations techniques : Celle de pouvoir transporter deux chiens dans un véhicule de police (c'était déjà le cas avant) mais surtout de mettre deux cages, dont la norme, validée par le CNFUC n'est autre que la norme européenne des transports aériens. Cette norme permet de transporter tous types de races de chiens, du chihuahua ou autre caniche au terre neuve...

Adieu donc l'aire du véhicule de police break permettant d'allier transport et patrouille anti délinquance d'une certaine catégorie d'unités cynotechniques.

C'était bien **la réalité d'une méconnaissance de la diversité des unités cynotechniques** et des besoins spécifiques de chacune d'entre elles avec la possibilité d'un choix de véhicules différents.

Depuis, **avec le professionnalisme et la ténacité de notre référent cynotechnique Christophe HOUBIN**, si le véhicule Citroën Jumpy est toujours maintenu au plan de renouvellement, il a subi bon nombre de modifications.

Christophe a pu, en parfaite connaissance du dossier aller à la rencontre de la DCSP, au sein des établissements DURISOTTI et **faire état des dysfonctionnements**.

En relation également avec le SAILMI, si l'étude d'un nouveau véhicule pour le prochain marché n'est pas à l'ordre du jour, la porte n'est pour autant pas fermée, et **vous pouvez compter sur UNITÉ SGP POLICE pour faire très prochainement des propositions en la matière**.

2020

UNITÉ SGP POLICE obtient la mise en place d'une revendication « phare » de ces dernières années, celle du statut du travailleur de nuit. Ce dossier élaboré en faveur des nuiteux, pour, tout d'abord, une meilleure protection, un matériel adapté, une ancienneté de carrière prise en compte, mais aussi et surtout une revalorisation indemnitaire à la hauteur du travail effectué.

Pour ce dernier point c'était sans compter sur notre administration qui n'aura pas hésité à échelonner cette indemnité en fonction d'un rythme de travail ou plutôt d'un nombre d'heures de vacations au mépris de beaucoup d'autres critères, écartant de fait les unités cynotechniques patrouillant la nuit.

Les spécialistes que sont ces conducteurs canins sont exclus de la majoration de l'ITN, car ils effectuent une vacation tous les 15 jours en journée, pour s'occuper de leurs animaux. Procédure encadrée par l'instruction du 11 février 2020 :

« Afin de conserver leur potentiel opérationnel les équipes cynotechniques de l'UC doivent être soumises, au minimum, à un entraînement tous les quinze jours... »

Encore une méconnaissance de la spécialité...

À ce jour, malgré notre saisine auprès du DGPN qui nous a valu une réponse négative, comme pour les autres organisations syndicales d'ailleurs, **les unités n'effectuant pas la totalité de leur vacation la nuit ne percevront pas la majoration de l'I.T.N.**

Inconcevable pour UNITÉ SGP POLICE !

Encore une fois, UNITÉ SGP POLICE n'en restera pas là et a déjà saisi les instances Ministérielles pour réparer cette injustice.

2021

Si nous pouvions espérer une certaine compréhension et dans tous les cas, une réelle prise en compte de la spécialité sous toutes ses formes, c'était sans compter sur de nouvelles ambitions politico-administratives au travers de la lutte contre l'usage des stupéfiants.

Si ces ambitions sont louables et nous ne pouvons que soutenir la lutte contre l'usage et le trafic de stupéfiants, nous aurions apprécié là encore, **un minimum de concertation avant toute décision**, le constat est flagrant.

« Ignorance quand tu nous tiens ! »

C'est une première mesure portant renfort ou création des unités cynophiles de recherche en matière de stupéfiants qui viendra inéluctablement et par méconnaissance de la spécialité, impacter ces dernières et prendre **la décision de mettre un terme aux assistants au sein de ces unités très...Spécialisées...**

Commençons par le renforcement des unités Stup. La décision d'augmenter de plus de 30% le volume de chiens supplémentaires, n'est pas ou n'aurait pas dû être une décision à la légère, surtout dans un délai aussi restreint.

Budget, effectifs, chiens, formation, locaux, chenils, bref, augmenter de plus de 30% l'effectif « Stup » c'est augmenter d'autant les difficultés pour atteindre cet objectif.

Aux grands maux les grands remèdes...

Le budget tout d'abord. Là nous avons bien compris qu'une telle décision était suivie d'un budget conséquent, alors que nous sollicitons depuis longtemps certaines améliorations pour ces unités et qu'en seule réponse : « pas de budget ! »

Pour les effectifs, une idée lumineuse... ?



Enfin non, pas du tout en fait, puisque la seule façon de trouver des effectifs à moyens constants selon la DGPN est comme vous avez pu le lire dans la dernière instruction :

« Pour atteindre et tenir cet objectif, la doctrine d'organisation et d'emploi des équipes cynotechniques de la police nationale sera modifiée ; la spécialité d'assistant-technique chargé de l'assistance et de la sécurisation de l'équipage conducteur chien sera supprimée... »

Cette décision n'a selon nous pas fait l'objet d'une réelle réflexion quant à l'impact sur la sécurité de la patrouille :

La sécurité du conducteur tout d'abord :

- En intervention, les différents intervenants ont déjà un rôle, une fonction.
- Dans toutes les missions et activités, le conducteur sera dorénavant seul, et personne pour s'occuper du chien en cas de défaillance humaine. Le chien n'a qu'un seul maître.

QUI prendra en charge le chien en cas de défaillance du maître, un CEA inconnu du chien ?

La sécurité du chien :

- En mission, l'assistant a un rôle primordial, il prépare la zone de recherche en la débarrassant des risques pour le chien (objet et stups accessibles)
- Lors des entraînements, le risque d'intoxication et de mort du chien est réel avec des stups en poudre pur à 90% = nécessité d'assistant formé et investi.

Efficacité en mission :

- Parallèlement au conducteur, l'assistant a un rôle de motivation du chien, indispensable mais différent de celui du conducteur.
- Confirmation du marquage du chien et sa récompense par l'assistant ?

Un profane sans gilet et boudin ne pourra pas le faire. Et en cas de non synchronisation lors de la récompense, le risque de se faire mordre à la main par excitation est réel pour un non cyno.

- Mise en place d'entraînements exigeant des connaissances, une technicité spécifique pour atteindre les objectifs préalablement fixés avec le conducteur. Impossible sans être formé et acculturé.
- Nous faire croire qu'on nous donnera un effectif CEA à chaque mission relève du fantasme. Les collègues des autres services sont occupés et ont des missions. Pour la plupart non habitué à la proximité de l'animal.

Le manque de réactivité induira, à terme, que les enquêteurs ne solliciteront plus l'aide du chien. Les heures de GAV leur sont trop précieuses et ne permettent pas d'attendre le chien.

- Regard critique sur le travail, identifier les sauts de zones, ..., nécessitant une connaissance du travail spécifique.

CONCLUSION :

Pour des raisons de sécurité des chiens et des fonctionnaires, ainsi que pour des raisons d'efficacité de l'équipe, un assistant formé, et familiarisé au chien est indispensable.

Supprimer ce poste et croire qu'un fonctionnaire du CEA profane, ponctuellement désigné, pourrait compenser ce manque est une chimère.

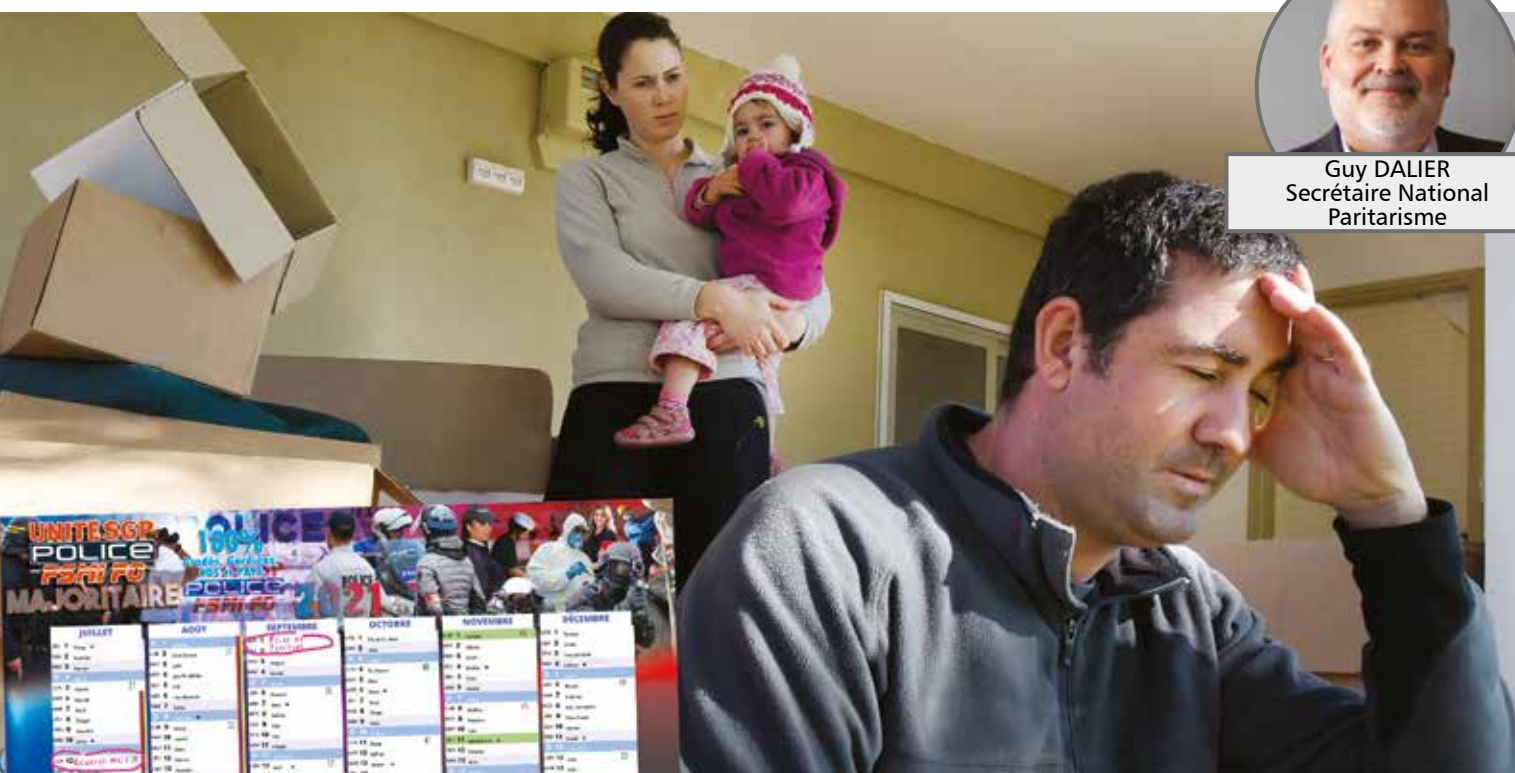
Troquer notre sécurité et notre efficacité ne manquera pas de conduire à des accidents que nous ne manquerons pas de judiciaire afin d'engager la responsabilité de l'administration.

Les unités canines méritent mieux que ces décisions à la va-vite, UNITÉ SGP POLICE dans un prochain document fera état de l'ensemble des revendications nécessaire à la bonne gestion de ces unités.





Guy DALIER
Secrétaire National
Paritarisme



UN CALENDRIER PARITAIRE RÉNOVÉ RESPECTANT LES POLICIERS ET LEUR FAMILLE

Encore une fois cette année, le résultat du Mouvement Général Polyvalent a été diffusé officiellement dans les services le 12 juillet (le MG Outre-Mer l'a été le 4 mai) et les résultats de l'avancement ont quant à eux été diffusés le 13 juillet...

Inutile de préciser que la date de prise de fonction est fixée au 1^{er} septembre, pour tous les policiers impactés par ces bouleversements profonds...

Ainsi **notre administration considère que pour organiser le déménagement de toute sa famille, de toute sa vie**, un policier peut se contenter d'un délai d'1 mois 1/2 s'il reste en métropole, et de 2 mois de plus s'il part jusqu'à plus de 16000 kms de son affectation actuelle :

- ✓ Vendre son habitation,
- ✓ Rechercher un nouveau logement,
- ✓ Trouver un nouvel établissement scolaire pour les enfants,
- ✓ Réorganiser la garde des enfants en dehors des périodes scolaires,
- ✓ Faire appel à un déménageur,
- ✓ Organiser ses congés avant le grand départ,
- ✓ Effectuer les démarches auprès des fournisseurs d'électricité, de gaz, d'eau, d'internet, de téléphone,
- ✓ Transférer le courrier, déclarer le changement d'adresse auprès des organismes et administrations diverses,

Grégory a ainsi exigé fermement à l'avenir la mise en place d'un calendrier paritaire rénové, qui permettrait de respecter les policiers

- ✓ Gérer la situation avec l'employeur de son conjoint ou de sa conjointe, etc...

Peut-on encore faire semblant d'ignorer en 2021 qu'un déménagement familial entraîne une organisation telle qu'il semble impensable de finaliser son organisation pour toute une famille dans de tels délais, au cœur de l'été et des congés ? ...

Pourtant à la DGPN et à la DRCPN, l'indifférence est générale et cela ne semble générer aucune difficulté, ne soulever aucune question ni ne provoquer la moindre réflexion...

Face à ce qui s'apparente à du mépris assumé et répété d'année en année, **notre secrétaire général Grégory**

JORON a interpellé vivement sur ce sujet notre Ministre de l'Intérieur, Gérald DARMANIN, lors de sa venue au congrès extraordinaire d'UNITÉ SGP POLICE, qui s'est tenu à Poitiers du 29 juin au 1^{er} juillet 2021.

Grégory a ainsi exigé fermement à l'avenir la mise en place d'un calendrier paritaire rénové, qui permettrait de respecter les policiers qui aspirent à une évolution de carrière légitime, mais aussi de respecter les membres de sa famille, en proposant un délai d'organisation suffisant pour accompagner sereinement tous ces chamboulements professionnels, personnels et familiaux qui découlent de toute mutation...



Pour UNITÉ SGP POLICE, c'est au mois d'avril au plus tard que nos collègues d'Outre-Mer doivent savoir s'ils sont mutés, au mois de mai pour ceux dont la mobilité se limite à l'Hexagone !!

Pour UNITÉ SGP POLICE, c'est aussi au plus tard en avril/mai que nos collègues doivent avoir connaissance de leur promotion si celle-ci engage un changement d'affectation !!!!

Grégory JORON en a appelé à la raison et a exprimé ce que tout un chacun devrait déjà savoir :

➔ Qu'il est inutile de rajouter des difficultés supplémentaires dans l'organisation de la sphère familiale des policiers alors que leur quotidien professionnel est chaque jour plus difficile que la veille ! ...

➔ Qu'un policier serein dans son organisation personnelle et familiale ne pourra qu'être plus serein dans l'exercice des missions qui lui sont confiées au quotidien...

➔ Que compagnes, compagnons, parents et enfants des policiers n'ont pas à subir la mauvaise organisation des services en matière de mobilité et de promotion !...

Contre toute attente et là où certains directeurs paraissaient insensibles jusqu'à présent à la question, **notre Ministre**

semble avoir entendu les arguments développés par notre organisation syndicale, avoir pris enfin conscience que les policiers méritent mieux que le chemin de croix qui est imposé à leur famille lorsqu'ils bénéficient d'un avancement ou d'une mutation...

Devant tous les délégués d'UNITÉ SGP POLICE, **Gérald DARMANIN nous a entendu**, a repris à son compte nos arguments et **s'est engagé à imposer à toutes les directions d'emploi un calendrier plus adapté, dès l'exercice paritaire à venir...**

Les choses évoluent dans le bon sens puisque **sous l'impulsion d'UNITÉ SGP POLICE**, et dès après notre congrès extraordinaire, **notre Ministre a donné instruction à la DRCPN de**

Sous l'impulsion d'UNITÉ SGP POLICE, notre Ministre a donné instruction à la DRCPN de calquer le prochain calendrier paritaire sur la base de nos revendications et ce, dès 2022 !!!

calquer le prochain calendrier paritaire sur la base de nos revendications et ce, dès 2022 !!!

Vous pourrez compter sur UNITÉ SGP POLICE pour que ce calendrier, que nous avons exigé et sommes enfin parvenus à imposer, soit mis en application dès l'année prochaine !!!

Nous le devons aux policiers que nous avons l'honneur de représenter !!!



OFFICE ANTI-STUPÉFIANTS



PRÉSENTATION :

Le trafic de stupéfiants ne cesse de se développer. Ce mal qui gangrène notre pays est un phénomène mondial, qui ne connaît pas de frontière, et dont les acteurs, les trafiquants, s'adaptent en permanence.

Nous avons donc besoin d'une organisation moderne, efficace et adaptée pour lutter contre ce fléau.

Décidé au conseil de défense et de sécurité nationale du 25 juin 2019, l'Office Anti-Stupéfiants (OFAST) est lancé officiellement le 1^{er} janvier 2020.

Rattaché à la DCPJ, l'OFAST remplace l'OCTRIS (Office Central pour la Répression du Trafic Illicite des Stupéfiants) créée en 1953 et ayant très peu évolué dans ses textes.

Ce nouvel office a une structuration interne qui permet d'embrasser de nombreuses missions qui n'étaient, jusqu'alors, pas prises en compte par l'OCTRIS. Une de ses priorités est la remontée d'informations opérationnelles ainsi que le partage du renseignement, afin d'obtenir une action commune en matière de lutte contre les stupéfiants.

Cette « DEA à la française », cheffe de file de la lutte contre les stupéfiants, centralise les informations concernant les stupéfiants et travaille en lien avec tous les acteurs français (le secrétariat général de la mer, le ministère des affaires étrangères, le ministère des armées...) ou étrangers impliqués dans la lutte contre les stupéfiants.



LES EFFECTIFS :

Pour être efficace, cette structure doit simplifier les échanges parmi tous les acteurs de la lutte contre les stupéfiants et pour ce faire, avoir une dimension interministérielle :

L'OFAST rassemble dans ses effectifs des policiers, des gendarmes, des magistrats, des douaniers, des agents administratifs, des contractuels, et prochainement des agents de la pénitentiaire, de la marine et un inspecteur des impôts.

À leur tête, Stéphanie CHERBONNIER, contrôleur générale, Cheffe de l'OFAST et son adjoint, un magistrat détaché sur l'emploi de contrôleur général.

L'OFAST entretient des liens étroits à l'international. Des officiers de liaison étrangers viennent compléter l'effectif de cet office : deux marocains, deux espagnols (de la Guardia Civil et de l'UDYCO (Unidad de Droga y Crimen Organizado) ainsi qu'un Sénégalais.

Au 01/07/2021, l'effectif de l'OFAST est composé de 160 personnels (tous corps confondus), il devrait se porter à 200 à la fin 2021 pour atteindre les 235 en 2022, selon un plan triennal.

COMPRENDRE, CIBLER ET AGIR :

Pour répondre à ces 3 missions, l'OFAST est organisé en 3 pôles :

► **Le pôle stratégie** dirigé par une administratrice des douanes répond à la mission « comprendre ». Il est chargé de la coopération internationale. Ce pôle est composé de policiers, de gendarmes, de douaniers et d'analystes.

► **Le pôle renseignement** dirigé par un colonel de gendarmerie gère quant à lui la mission « cibler ». Il est chargé d'assurer le partage du renseignement.

Ce pôle se compose, entre autres :

- **D'une cellule intitulée CROSS Nationale**, en charge de la collecte des informations transmises par les cellules du renseignement opérationnel sur les stupéfiants (CROSS). Ces CROSS, au nombre de 103 (1 par département), partagent le renseignement entre policiers, gendarmes et douaniers. La CROSS Nationale de l'office gère également la cartographie des points de deals sur la base de ces renseignements.

=> **IMPORTANT** : Si vous avez des informations en matière de stupéfiants, vous pouvez les partager avec la CROSS de votre département sur crossxx@interieur.gouv.fr où vous remplacerez xx par le numéro de votre département.

-D'une **section des objectifs prioritaires** chargée d'identifier et de mettre en place une liste des trafiquants français les plus importants. Ce « TOP NAT » (tableau des objectifs prioritaires) est à ce titre, perpétuellement actualisé.

-D'une **section investigations internationales** qui recherche du renseignement à l'international avec des unités en permanence en Espagne et aux Caraïbes.

-La **section investigation vecteur air, mer et postal** fait également partie de ce pôle renseignement. Dirigée par un douanier, elle a vocation à travailler sur tous les types de vecteurs de stupéfiants (moyens de transports mer/aérien/ferroviaire/route). Elle travaille en collaboration avec la direction nationale du renseignement et des enquêtes douanières (DNRED)

► **Le pôle opérationnel** dirigé par un commissaire divisionnaire est chargé de la mission « agir ». Il est composé de policiers et de gendarmes, chargés de conduire les enquêtes de niveau national et international.

Dans ce pôle, on retrouve :

-La **division judiciaire** où travaillent des enquêteurs de la brigade nationale anti-stupéfiants et de la brigade des plateformes aéroportuaires

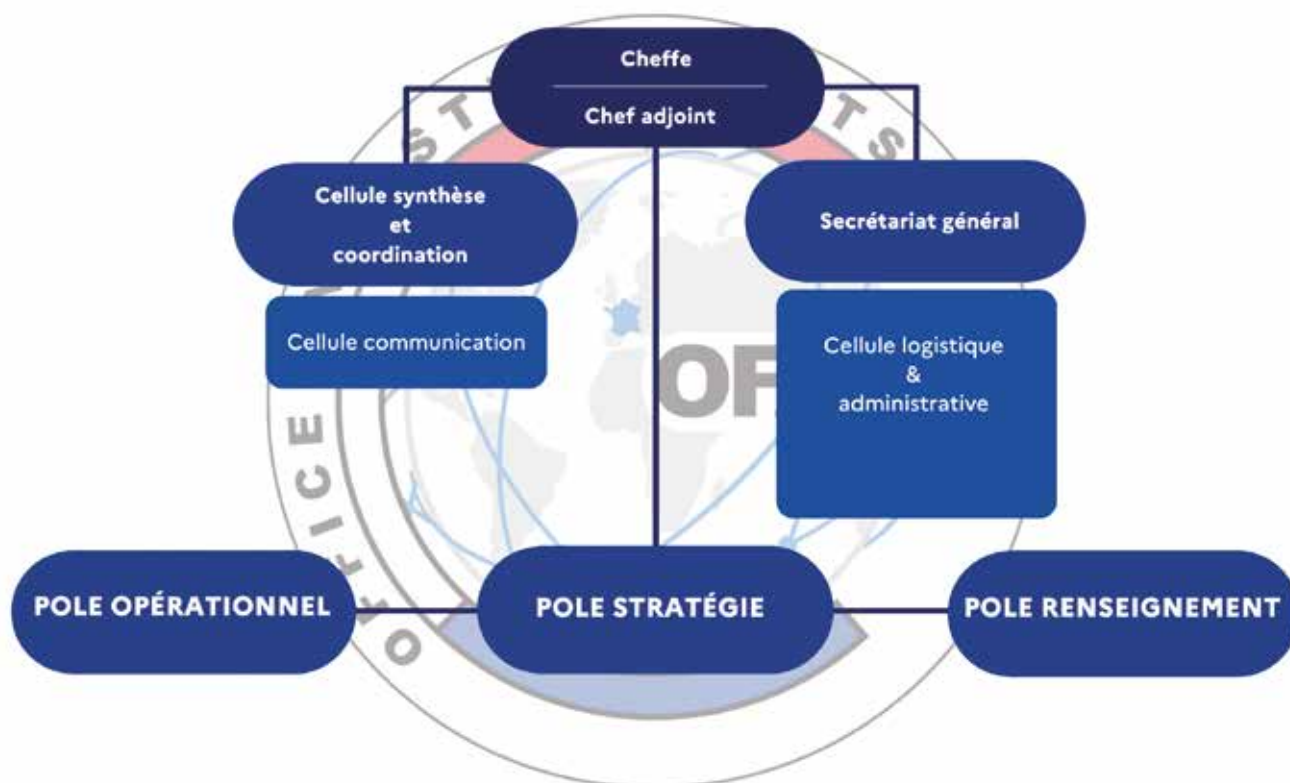
-La **division d'appui opérationnel** (comparable à une « boîte à outils ») dans laquelle on retrouve :

- Le **groupe coopération internationale** (travaille en étroite collaboration avec Europol)

- Le **groupe appui observation** (surveillance/filature/intervention)

- Le **groupe appuis spécialisés** (enquêteurs cyber et financier). Il est composé d'une cellule mise en place pour répondre à « l'uberisation » des trafics (commandes via les réseaux sociaux). Le volet financier revêt une importance capitale au vu des enjeux financiers que représente le trafic de drogue (426 à 652 milliards d'euros dans le monde / 3.2 milliards d'euros de revenu en France). L'OFAST est co-saisi avec l'office central pour la répression de la grande délinquance financière (OCRGDF) dans le cadre de dossiers plus pointus mettant en exergue des circuits financiers complexes.

ORGANIGRAMME DE L' OFAST



IMPLANTATIONS TERRITORIALES :

L'OFAST dispose de **13 antennes** placées pour emploi auprès du directeur zonal ou régional de la police judiciaire ou du commandant de groupement de la gendarmerie nationale, territorialement compétents. À vocation fortement opérationnelle, elles sont également chargées du pilotage du réseau CROSS, de la remontée centralisée de l'information opérationnelle et de l'élaboration d'un état de la menace au niveau territorial.

Les antennes sont implantées à **Ajaccio, Bordeaux, Dijon, Fort-de-France, Lille, Lyon, Marseille, Orléans, Papeete, Rennes, Saint-Denis de la Réunion, Strasbourg et Versailles.**

Ces antennes disposent de détachements :

Pour Bordeaux : à Bayonne

Pour Fort-de-France : à Saint-Martin, Pointe-à-Pitre et Cayenne

Pour Lyon : à Grenoble

Pour Marseille : à Montpellier, Perpignan et Toulouse

Pour Rennes : à Le Havre et Nantes

Et pour Strasbourg : à Mulhouse

L'OFAST est territorialement compétent pour intervenir sur terre comme sur mer (en collaboration avec la marine). Il est d'ailleurs en lien avec le secrétariat général de la mer.



LE RECRUTEMENT :

L'OFAST ne recrute que dans le cadre des mouvements profilés et essentiellement des OPJ. Rien ne vous empêche cependant, d'envoyer vos CV, qui seront collectés et sélectionnés pour les prochaines campagnes de recrutement.

Pour intégrer le groupe appui observation, le postulant passe par un stage avant une éventuelle incorporation.

Des compétences spécifiques sont recherchées sur la cyber et les investigations financières et patrimoniales.

En raison de son rayonnement international, l'OFAST recrute également des profils maîtrisant des compétences linguistiques (anglais et espagnol).





RÉFORME DE LA PROCÉDURE PÉNALE

ÉCOUTEZ LES OPJ !!!

Véritable serpent de mer, la réforme de la procédure pénale est souvent brandie comme un étendard que les enquêteurs de la Police Nationale ne voit jamais flotter au-dessus d'eux. **Ils vont de désillusion en désillusion**, et finissent même par souhaiter un statu quo, tant les diverses réformes viennent systématiquement obérer leur pouvoir d'enquête.

Les Officiers de Police Judiciaire du Corps d'Encadrement et d'Application sont aujourd'hui la base de la filière Investigation dans la Police Nationale, et de facto le premier maillon du procès pénal. Toutefois, **leur voix n'est jamais entendue et encore moins écoutée, dès lors qu'il s'agit d'une réforme de la procédure pénale.**

Souvenons-nous de la commission BEAUME-NATALI (simplification de la procédure pénale - loi Justice 2018/2022), ou encore dernièrement de la commission MATTEI (réforme de l'enquête préliminaire). Les seules voix audibles en matière de réforme de la procédure pénale ne doivent être que celles des magistrats, et même, des avocats ?

La loi Justice 2018/2022, certes ambitieuse en bien des points, a totalement négligé la simplification de la procédure pénale, la complexifiant même parfois. La loi Confiance en l'Institution Judiciaire soumise depuis plusieurs mois au Parlement, semble prendre la même direction, et **une colère jusqu'ici silencieuse commence à se faire entendre dans nos rangs.**

Les rapports rendus par ces commissions prouvent que **les Officiers de Police Judiciaire**, pourtant confrontés quotidiennement à l'alourdissement de la procédure pénale, au ralentissement de leurs enquêtes et à la perte d'efficacité de leur action, bien que consultés, **ne sont jamais entendus.** Toutes les propositions, souvent frappées de bon sens, sont systématiquement écartées au profit du dogme.

Cette posture, source de désespérance dans nos rangs, a une répercussion déjà visible aujourd'hui : **la crise des vocations.** Les agents du Corps d'Encadrement et d'Application se détournent chaque jour un peu plus de la chose judiciaire. **Notre institution peine à attirer de nouvelles recrues et a du mal maintenant à fidéliser les OPJ expérimentés.** Au cours de cette année 2021, et ce jusqu'en 2023, plusieurs leviers seront activés afin de limiter ce phénomène, par des dispositifs incitatifs, mais qui n'obtiendront des résultats qu'à la marge, le mal étant bien plus profond et protéiforme.

En effet, parmi les sources du désamour de la filière Investigation, **la charge de la procédure pénale, toujours plus lourde**, y tient une place majeure. Année après année, réforme après réforme, la fonction de l'OPJ a changé. Qui n'a jamais pensé qu'il/elle était devenu(e) un « greffier judiciaire » ? Qui n'a jamais pensé que **les droits de l'auteur étaient plus importants que les droits de la victime ?**

Qui n'a jamais pensé que la procédure pénale ne lui permettait plus aujourd'hui de mener à bien sa mission, dans des délais raisonnables et avec efficacité ? **Qui n'a jamais dit qu'il aimerait rendre son habilitation OPJ ?** L'embolisation des services d'investigation trouve une de ses sources dans une procédure pénale toujours plus pesante, complexe et finalement illisible pour les enquêteurs.



UNITÉ SGP POLICE se veut être force de proposition et entend bien faire entendre la voix des Officiers de Police Judiciaire lors des États Généraux de la Justice annoncés par le Président de la République. La phase pré-juridictionnelle dans laquelle œuvre nos collègues doit aujourd'hui être scrutée avec la plus grande attention, et des réponses doivent être apportées au plus vite aux enquêteurs.

Comment faire comprendre que la présence d'un avocat lors de la perquisition est une mesure simplifiant la procédure pénale ? L'amendement n°814 déposé par Mme la Députée Naïma MOUTCHOU, et adopté le 19 Mai 2021, instaurant la création d'un article 57-2 du Code de Procédure Pénale, ressemble à **une provocation pour les enquêteurs**, et en tout cas, est perçu ainsi.

Nous ne nous lancerons pas aujourd'hui dans un inventaire à la Prévert des diverses mesures qui pourraient simplifier votre travail. Mais UNITÉ SGP POLICE, au plus proche des enquêteurs, sait qu'il faut rapidement redonner un sens à la mission de police judiciaire, et ainsi assurer **un service public de qualité que sont en droit d'attendre nos concitoyens.**

UNITÉ SGP POLICE sera en capacité d'être un acteur majeur de la réforme de la procédure pénale, de formuler des propositions techniques, précises et pratiques. Au contact des enquêteurs, « ouvriers » qui travaillent aujourd'hui avec **un outil hors d'âge qu'est le Code de Procédure Pénale**, nous sommes un interlocuteur crédible et légitime. Grâce à vous. Vous, Agent ou Officier de Police Judiciaire, vous qui vous

débattez chaque jour avec des mesures toujours plus contraignantes et qui nous en faites part. Nous savons ainsi qu'...

- Il faut recentrer l'OPJ sur son cœur de métier qu'est l'enquête judiciaire et cesser les transferts de charges (enquêtes qui relèvent du social, du civil, ESR...) qui peuvent être assurées par d'autres acteurs ou administrations,
- Il faut procéder à des études d'impact de terrain en amont afin d'évaluer l'efficacité ou la nuisance de toute nouvelle mesure,
- Il faut étendre la procédure de l'Amende Forfaitaire Délictuelle à d'autres infractions,
- Il faut abandonner la rédaction de l'article 57-2 du Code de Procédure Pénale. L'avocat lors de la perquisition n'a aucun sens, si ce n'est créer une mesure chronophage supplémentaire et une défiance envers les enquêteurs,
- Il faut simplifier la tâche des enquêteurs en mettant à leur disposition les outils à la hauteur de l'enjeu. Nous ne pouvons évoquer l'investigation moderne sans parler de SCRIBE. Souvent avancé comme LA solution aux maux des OPJ, ce logiciel, promis depuis de si longues années, tarde à voir le jour. On assiste également au déploiement de la Procédure Pénale Numérique, en lien avec les services du Ministère de la Justice, mais en utilisant notre vieillissant LRPPN dont l'architecture date du siècle dernier... Soyons sérieux et cessons de mettre la charrue avant les bœufs !!!

Nous n'en sommes plus à la détection de signaux faibles dans nos rangs. **Le ras-le bol est total** du bas jusqu'au haut du spectre de nos services d'investigation. Si notre administration doit tout mettre en œuvre pour sauver cette filière, **le législateur doit endosser sa responsabilité avec un choc culturel qu'attendent tous les Officiers de Police Judiciaire.** Les effets d'annonce et les mesurette ne suffiront pas et ne viendront qu'accentuer ce sentiment de mépris et d'abandon qui règne dans la filière.

Écoutons les Officiers de Police Judiciaire. Écoutons leurs propositions. Si aujourd'hui, seuls les avocats sont en mesure d'influer sur les réformes de la procédure pénale, si seule leur voix est audible du législateur, ne doutons pas un seul instant que **la grogne déjà présente dans les services d'investigation de la Police Nationale finira par se faire entendre.**

**UNITÉ SGP POLICE SERA LÀ
POUR PORTER VOTRE VOIX.**



UNITÉ SGP POLICE & FORCE OUVRIÈRE

Avant d'être des Policiers, ou des Personnels Administratifs Techniques et Scientifiques, nous sommes des agents de l'État.

En tant que fonctionnaire d'état, nous avons des obligations envers notre employeur, certes, mais ce dernier a aussi des devoirs envers nous, et notre rôle est de le lui rappeler.

UNITÉ SGP POLICE FO est membre de la Fédération des Syndicats du Ministère de l'Intérieur (FSMI FO), majoritaire au sein de ce périmètre national.

La Fédération Générale des Fonctionnaires FO rassemble et coordonne l'action des syndicats FORCE OUVRIÈRE de fonctionnaires et d'agents publics de l'Etat et de ses établissements publics, dont la FSMI.

Pour rappel, la FGF FO, qui est la 1^{ère} organisation syndicale sur la Fonction Publique d'Etat, nous assure d'être écoutés et surtout entendus par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP).

Résultats des Élections Professionnelles 2018 :

- FGF FO (UNITÉ SGP POLICE) : 17,1%
- CFE/CGC (ALLIANCE PN) : 6,1%
- UNSA (UNSA POLICE) : 15,9%

Ainsi, c'est sous couvert de la FGF FO que des sujets qui impactent notre vie quotidienne dans le travail sont proposés, débattus, argumentés et votés, toujours dans un souci permanent de pratiquer un syndicalisme libre,

indépendant et déterminé.

Être 1^{er}, c'est l'assurance de prendre la parole avant tout le monde, de planter le décor, et d'imposer son leadership aux autres organisations syndicales, qui souvent, emboîtent le pas derrière le 1^{er} de cordée.

UNITÉ SGP POLICE FO, à travers la FGF FO est ainsi au cœur des enjeux qui vous concernent.

Voici les plus récents :

👉 Négociation sur les perspectives salariales du 6 juillet 2021 :

Nous demandons une revalorisation des grilles indiciaires et des parcours de carrière.

Le point d'indice est gelé depuis 2010, avec, pour résultat, des pertes de pouvoir d'achat, une dévalorisation de l'emploi public, une baisse mécanique des nouvelles pensions de retraite.

👉 Négociation sur les ASA accordées aux agents publics pour les personnels vulnérables qui ne peuvent pas reprendre le travail, ainsi que pour faciliter la vaccination des agents et de leurs enfants contre la COVID 19.

📌 **Négociation sur la mise en place du télétravail au sein de la Fonction Publique**, ce qui a permis la signature d'un projet d'accord-cadre et d'améliorer significativement le projet de texte initial.

Des éléments forts comme le volontariat de l'agent, la prise en compte de la réalité des missions, le coût du télétravail et le droit à la déconnexion ont reçu des réponses favorables dans cet accord.

📌 **Négociation sur la Protection Sociale des Fonctionnaires (mutuelles) :**

La mise en place de la PSC ne devra pas être autofinancée par le gel des salaires, la diminution des primes et promotions, les non-remplacements d'agents, etc.... donc par les agents eux-mêmes.



Ainsi, à compter du 1^{er} Janvier 2022, l'ensemble des agents du Ministère de l'Intérieur percevra, mensuellement, la somme forfaitaire de 15 euros sur son contrat « santé ».

Dès 2024, ce forfait devra à minima doubler, et un accord majoritaire des syndicats devra désigner quel mode de fonctionnement relatif à la protection sociale complémentaire choisir :

- Choix de l'opérateur par l'assuré.
- Choix d'un prestataire unique par le Ministère avec adhésion obligatoire pour tous les agents.

📌 **Réforme des Congés Bonifiés :**

Suite aux travaux de 2020 portant sur la réforme des congés bonifiés, la DGAFP a élaboré un guide pour appuyer le décret du 2 juillet 2020, et éclaircir certains points.

3 thèmes nécessitaient une clarification :

- ➡ Les CIMM
- ➡ Les ASA
- ➡ La durée de 31 jours

📌 **Réforme des instances médicales :**

Pour mémoire, l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, prise dans le cadre de la loi de transformation de la fonction publique, a supprimé les comités médicaux et les commissions de réforme.

Cette suppression entrera en vigueur le 1^{er} février 2022. Le dispositif destiné à remplacer les comités médicaux et les commissions de réforme sera fixé par des décrets en Conseil d'État. La nouvelle instance dénommée Conseil Médical siègera soit en formation restreinte (en remplacement du comité médical) soit en formation plénière (en remplacement de la commission de réforme).

Dans la logique de la loi de transformation de la fonction publique, qui vide les CAP de leur substance, les représentants du personnel ne seront plus désignés au sein des CAP. Ils seront désignés par les représentants en Comités Sociaux d'Administration à raison de deux titulaires et deux suppléants par catégorie hiérarchique (A, B et C).

En clair, tout le dispositif met en œuvre la logique de la Loi de transformation de la fonction publique : déréglementation, diminution du nombre de représentants du personnel, augmentation de la charge de travail des représentants du personnel.

Le nouveau monde promis par le Président de la République Emmanuel MACRON commence à prendre forme avec l'application de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

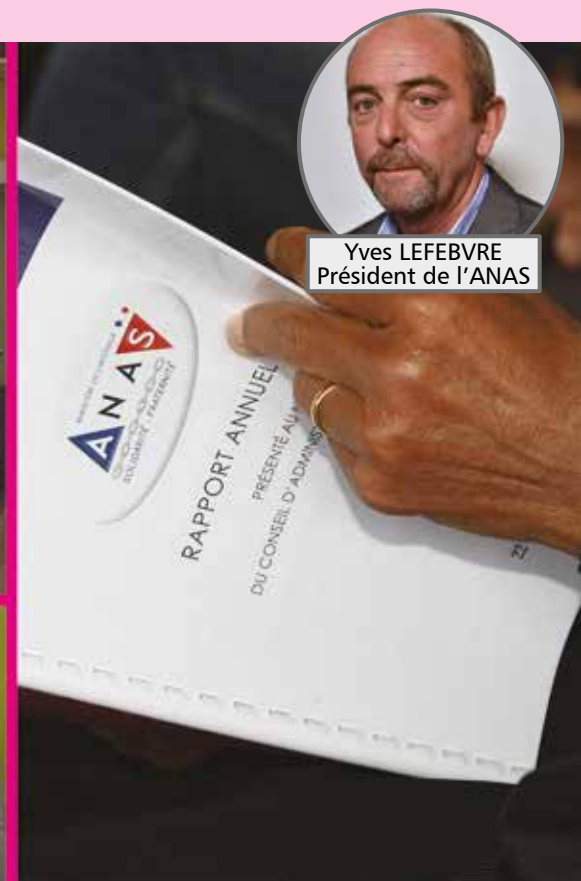
À grand renfort de communication, on nous annonçait vouloir "bâtir la fonction publique du 21^e siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires."

Effectivement, nous y sommes, avec une RH dépassée, des mutations qui traînent en longueur, une réforme de l'avancement à la hussarde, des cycles de travail d'un autre âge, et une réforme de la retraite qui montre le bout de son nez, alors même que la pandémie de COVID n'est toujours pas dans les rétroviseurs...

Alors oui, nous avons plus que jamais besoin d'une confédération Force Ouvrière forte, qui prône un syndicalisme de combat, soudé, bienveillant, indépendant et qui, à l'image de notre secrétaire Général USGP POLICE FO Grégory JORON, ne laissera personne au bord de la route pour des intérêts personnels.



Vive le syndicalisme libre et indépendant, vive UNITÉ SGP POLICE FORCE OUVRIÈRE !!!



<https://www.anas.asso.fr/>

ANAS : Un nouveau défi

Si l'ANAS a connu ses très belles années, il faut reconnaître que les dernières furent moins brillantes.

Manque de modernisation, manque de connaissance de l'Association, délaissement du social, individualisme exacerbé, autant de sujets qui ont conduit au délaissement de cette association.

Nous devons lui rendre ses lettres de noblesse et remettre sur le droit chemin ce que des copains CRS avaient créé il y a maintenant plus de 72 ans, en y laissant une partie de leur salaire et beaucoup de leur sueur.

Si ces dernières années, l'équipe précédente avait commencé à redresser la barre, il convient désormais d'aller plus vite et plus loin, grâce aux efforts consentis, pour **offrir à tous les agents du Ministère de l'Intérieur un véritable social et de véritables structures de soutien** dans divers domaines.

C'est pourquoi, dans la continuité de mes engagements syndicaux, j'ai accepté de postuler à la présidence de cette belle association, avant d'y être élu le 16 juin dernier.

Un nouveau challenge, mais surtout beaucoup de travail nous attendent pour que l'ANAS retrouve sa place au sein de notre Ministère.

Améliorer des structures et rénover les centres de vacances, avec des tarifs attractifs.

Mettre en place des colonies de vacances à des tarifs compétitifs.

Dynamiser les réseaux d'Aide et de Soutien pour donner plus d'offres à nos collègues qui ont besoin de se soigner ou de se ressourcer.

Créer une véritable dynamique pour enrayer les fléaux de la souffrance et des suicides au sein de notre profession.

Etc, etc...

Alors oui, je savais, en acceptant ce challenge, que la tâche ne serait pas simple. Mais, entouré d'une équipe en laquelle j'ai totalement confiance, je sais que nous pourrions y arriver.

L'ANAS doit redevenir le véritable social du policier et être aux côtés de tous ceux qui souffrent, que ce soit dans leurs chairs, psychologiquement ou financièrement.

Vive l'ANAS !



<https://www.anas.asso.fr/>



Stéphane LIÉVIN
Secrétaire Général
ANAS



L'ANAS, une histoire d'hommes et de femmes qui se lèvent

C'est une belle histoire qui a 72 ans, une histoire d'hommes puis de femmes qui se lèvent, depuis presque trois générations, **pour combattre les inégalités sociales**, pour tendre la main aux femmes et aux hommes qui font la police nationale, aux hommes et aux femmes du ministère de l'Intérieur et bien au-delà encore.

C'est une belle histoire née du SNIP des CRS, par la seule volonté d'Hommes qui avaient forgé leurs idéaux dans des temps difficiles, troublés, et qui avaient « payé sans marchander le prix exorbitant de la liberté ».

Alors que la troisième génération de militants s'est engagée dans cette magnifique aventure collective, elle doit se souvenir qu'elle est la dernière à avoir eu l'honneur d'entendre la voix de ceux qui se sont levés après-guerre, pour fonder ce **magnifique outil social qu'est l'ANAS**.

Le pari de la Solidarité et de la Fraternité, qu'ont inscrit nos anciens au fronton de l'ANAS, il convient aujourd'hui de le transmettre jalousement à la nouvelle génération qui arrive. C'est l'ardente obligation de nos militants, la condition sine qua non de la survie de ces idéaux fondateurs. Gageons que cette nouvelle génération n'est pas moins capable que les précédentes de se saisir du feu de cette longue tradition. L'enjeu n'est d'ailleurs peut-être pas tant dans la capacité de nos jeunes collègues à recevoir que dans la nôtre à transmettre. Sans doute y a-t-il un peu des deux.

L'ANAS est depuis toujours au chevet d'une profession qui ne va pas toujours bien, confrontée qu'elle est à ce que la société produit de pire, pour tout un tas de raisons, trop nombreuses pour toutes les évoquer ici.

Prise dans une infernale équation des maux de la société, de conditions de travail qui se dégradent par une pression interne et externe incessante, une perte de sens, un temps de travail infernal et une possibilité de départ à la retraite toujours repoussée, cette noble profession est écartelée entre son devoir et ses doutes, entre la passion qui anime celles et ceux qui la pratiquent et les traumatismes qui les marquent à jamais.

Ce sont les conséquences de cette matière humaine sous tension que l'ANAS prend en charge au quotidien, en plus des situations créées par les vicissitudes qui peuvent toucher n'importe lequel d'entre nous, à un moment de sa carrière ou de sa vie personnelle. Du fonctionnaire démuné de tout moyen de subsistance ou de logement à celui qui a perdu pied à force d'accumuler les situations traumatiques, **c'est une palette infinie de souffrance qui sont prises en charge par nos militants**.

Il est donc nécessaire que cette belle chaîne de solidarité puisse perdurer et se développer encore, pour qu'aucun policier ne puisse ignorer que s'il tombe à terre, la main Anasienne saura lui apporter secours et réconfort.



La Souffrance Policière Des propositions et des orientations nouvelles

Au-delà de cette prise en charge du quotidien, l'ANAS a récemment eu l'occasion de présenter au cabinet du ministre de l'Intérieur des propositions innovantes pour la **prévention et la prise en charge de la souffrance policière**.

Déjà mis en place, **le séjour de ressourcement est encore trop peu utilisé** au sein de notre établissement de santé ANAS Le Courbât. Il s'agit pourtant d'un séjour de courte durée, pour des policiers ou des agents qui n'ont pas atteint le burnout mais qui ont conscience d'un état de souffrance qui pourrait y mener. Il s'agit, à l'aide d'une prise en charge pluridisciplinaire, de prendre le recul nécessaire avant de se retrouver en grand difficulté psychique.

Le découragement, un vrai fléau qui conduit à la perte de sens et au burn-out.

Pour lutter contre la perte de sens et le découragement qui peut être atteint en milieu de carrière (cf résultat du baromètre social), l'ANAS propose la mise en place d'un stage de mi-carrière, sur volontariat. Celui-ci pourrait être l'occasion pour les policiers qui le souhaitent de **faire un bilan des années écoulées, de tracer des perspectives pour la suite, de s'informer sur l'importance de la prise en charge psychologique, de l'entretien physique...** Si le contenu de ce stage reste à préciser, les contours sont là et ne demandent qu'à être exploités.

La prise en charge traumatique et post-traumatique, une véritable raison de s'y attarder

Enfin, l'ANAS souhaite que soit menée **une réflexion sur la prise en charge traumatique des policiers**. Comme quelques autres professions spécifiques, nous sommes confrontés à des situations traumatiques particulièrement difficiles (violences physiques, psychiques, sociales, confrontation à la mort...). Cette accumulation peut conduire à un débordement du vase. Et plus qu'à la goutte d'eau qui le fait déborder, **c'est à toutes les gouttes qui ont contribué à le remplir qu'il convient de s'intéresser**. Pour cela, nous proposons une prise en charge systématique des équipes confrontées à ces difficultés, par la création d'une véritable culture du débriefing et du defusing. Dans les cas les plus extrêmes, les équipes en question pourraient être exfiltrées de leur service, pour une période donnée, sur un même site, avec une prise en charge psychologique, médicale, physique...

Nos centres de vacances sont ouverts pour cela et nous sommes prêt à accueillir ce type de dispositif.



Les centres de vacances Un plan d'investissement ambitieux

Consciente que notre établissement de santé ANAS Le Courbât et nos centres de vacances devront demain davantage correspondre aux attentes des policiers et agents du ministère de l'Intérieur, l'équipe du conseil d'administration et du bureau national a proposé à l'assemblée générale **un plan ambitieux d'investissement de 5 millions d'euros**. Celui-ci a été voté et devra être mis en œuvre au cours du mandat qui débute.

Les centres de Camiers, Treveneuc, Les Moutiers, Hyères et Arcachon Gujan-Mestras ont été priorisés, mais les autres structures ne seront pas oubliées. Sur notre centre situé en Gironde, une bonne partie de nos bungalows a été rénovée et le projet devra être mené à son terme, avec le développement de parcelles dotées de mobil-homes loués à la saison et la création d'une aire de camping-cars.

Le site de Joinville ne sera pas épargné et notamment, le restaurant où **un nouveau dynamisme doit y être apporté pour que nos collègues puissent s'y retrouver chez eux**.

La mise à disposition de salles de réunion est également un plus qui peut satisfaire des réunions d'importance moyenne avec possibilité de restauration sur place ce qui permet un gain de temps appréciable pour la tenue de celle-ci.

Voilà qui augure, pour le mandat qui débute, **un gros travail et de belles perspectives d'avenir pour nos structures**.

Si l'ANAS ne prétend pas concurrencer les grands groupes de vacances, elle peut se distinguer par sa singularité et par l'esprit solidaire et fraternel qui est entretenu. Nos directeurs de centre – des policiers au service des policiers – vous attendent pour vos prochaines vacances.

Venez, vous êtes chez vous !





MARTIAL DE LUCA, PASSION AUTOMOBILE

Le 8 juillet 2021, l'équipe COMMUNICATION du bureau national UNITÉ SGP POLICE allait à la rencontre de Martial DE LUCA, collègue PATS passionné de sport automobile, et dont le hasard d'une rencontre, comme tel est souvent le cas dans une vie, allait le conforter dans son ambition.

Bonjour Martial, peux-tu te présenter en quelques lignes ?

Bonjour, comme vous l'avez dit, je suis PATS et plus particulièrement adjoint administratif principal 1^{ère} classe à la DDPAF 06. Je suis responsable de la logistique des véhicules dits de « translation » (il s'agit des véhicules de location mis à disposition des gendarmes mobiles, des CRS et de la PAF afin de transporter notamment les migrants interpellés sur notre département).

Mais j'assume aussi la fonction indispensable de gestionnaire des archives de tous les services de la DDPAF des ALPES MARITIMES (de MENTON à CANNES-MANDELIEU en passant bien évidemment par NICE).

J'ai 58 ans et deux formidables enfants, Guillaume et Angélique.

Peux-tu nous rappeler en quelques mots ton parcours professionnel ?

J'ai 35 ans de service dont 22 à la PAF 06. J'ai commencé ma carrière administrative au sein de l'ancienne école supérieure des officiers de paix de la police nationale qui se situait 127 avenue de BRANCOLAR à NICE. À sa fermeture 13 ans après, j'ai rejoint la police aux frontières du département en janvier 1999, juste après son changement d'appellation « DICCILEC » devenue « DCPAF » le même mois d'ailleurs.

Tu as commencé le sport automobile relativement jeune ou cela t'est-il venu plus tard ?

En fait, tout m'est venu très tôt. Effectivement, au cours de l'obtention de mon CAP de mécanicien, j'ai travaillé dans un garage automobile boulevard de CESSOLE à NICE où le patron préparait quelquefois des véhicules de rallye, notamment et surtout la FIAT 131 ABARTH d'une certaine Michèle MOUTON, vice-championne de France en 1979 sur ce modèle ! J'ai même eu le privilège de « bricoler » son véhicule ! Comment ne pas attraper le virus dans pareille situation !

Et ensuite ?

En 1983, j'ai acquis une licence de pilote et participé à de nombreuses courses de côte au volant d'une PEUGEOT 104 ZS préparée. Sur ce type de parcours, il s'agit de faire le meilleur temps sur des « spéciales » de 3 à 8 km environ. À la même période, pendant au moins 6 années de suite, je me suis « défoulé » en stock-car. Ce sont des voitures de série spécialement équipées pour être engagées dans des courses sur piste où les heurts et les carambolages avec les véhicules concurrents sont de règle. Ça se passait souvent sur un terrain qui existait à SAINT-LAURENT-DU-VAR (06) et où un centre équestre a pris place aujourd'hui. Les chevaux sont sortis du capot en quelque sorte...

Quelles sont les contraintes que tu as pu rencontrer, notamment pour t'entraîner ?

Le temps... Pour pouvoir me libérer professionnellement, eh bien, ça peut paraître contradictoire, il fallait que je fasse des heures supplémentaires. Car, en me portant volontaire çà et là, je pouvais ensuite me libérer plus facilement lorsque des compétitions avaient lieu.

Arrivais-tu à concilier travail et activité sportive sans souci ? Ta hiérarchie était-elle compréhensive ?

Oui bien sûr, j'étais presque autant volontaire au boulot qu'au volant (rires) !

Je n'ai donc jamais eu vraiment de soucis.

Et après les 6 années que tu as évoquées tout-à-l'heure, qu'as-tu fait ?

Guillaume, mon premier enfant, est né. Puis Angélique, un peu plus tard. J'ai stoppé net le sport automobile au profit de cette fabuleuse période durant laquelle j'ai eu le bonheur de m'occuper de mes enfants avec mon épouse Corinne.

Mais, les chiens ne faisant pas des chats, bien plus tard, Guillaume est non seulement devenu adjoint de sécurité à la DDPAF 06, mais il m'a aussi réconcilié avec le sport automobile en me lançant « PAPA, JE TE REMETS LE PIED À L'ÉTRIER ! ». Décidément, il y a toujours une histoire de chevaux !

Ainsi, sous une licence commissaire, j'ai eu le bonheur de piloter (et co-piloter) la propre RENAULT MEGANE III RS TROPHY de mon fils, avec 275 chevaux sous le capot, et tenez-vous bien, signée sur son châssis par un certain Jean RAGNOTTI (3 fois champion du monde entre autres...) ! Père et fils avons donc assuré la délicate et essentielle fonction d'« ouvreurs » (équipes qui reconnaissent la route juste avant le passage des pros) sur les 6 spéciales du 80^{ème} rallye JEAN BEHRA dans les ALPES MARITIMES !

Et, pour couronner le tout, Angélique œuvre désormais au sein du service du Protocole à l'occasion des Grands Prix de Formule 1, Historique et Électrique pour le compte de l'AUTOMOBILE-CLUB DE MONACO, que je crois, vous connaissez bien aussi !

As-tu d'autres ambitions sportives ?

Je n'écarte pas l'idée de reprendre ma licence de pilote pour de nouvelles courses de côte. J'y songe même sérieusement puisque c'est un actuel projet. Une RENAULT R11 turbo groupe A historique préparée serait mon choix. Et bien entendu, mon fils Guillaume sera de la partie et Angélique ma meilleure supportrice...

Qu'attends-tu aujourd'hui de l'administration ?

Je suis retraité dans un peu plus d'un an. Si je veux assouvir encore ma passion, je n'aurai bientôt plus besoin de faire des « HS » comme dans le passé pour participer à des rallyes (rires) !

Martial, un dernier mot ?

UNITÉ SGP POLICE est le premier syndicat à s'être intéressé à ma passion et je vous en remercie. Je constatais que dans votre Mag, beaucoup de collègues étaient ainsi mis à l'honneur. Je trouve que ça change, plutôt que de parler sans cesse des difficultés que nous rencontrons au quotidien dans nos difficiles métiers et qui pourraient se résumer, eux-aussi à une course de côte : Une bonne conduite sous la surveillance de commissaires...

Merci aussi à vous de vous occuper de nos catégories de personnels qui, sans vous, seraient un peu laissées à l'abandon...



Les Policiers mis à disposition lésés à la retraite

Notre organisation syndicale est régulièrement sollicitée par certains policiers issus du corps d'encadrement et d'application, se trouvant être en position de mise à disposition.

Ces collègues, dont le contingent est non négligeable, ont fait le choix de servir autrement notre institution, soit dans des services renommés comme Interpol, ou certaines missions FRONTEX, et autres organismes sociaux. Toutefois, Il s'agit pour l'essentiel des membres du Corps d'Encadrement et d'Application, qui **ont été mis à disposition** d'organismes d'intérêt général.

Souvent confondu avec les situations de « disponibilité » ou de « détachement », ce positionnement ne relève pas des mêmes règles administratives.

En effet, nombreux agents mis à disposition se voient réduire leurs droits à pension au moment de la liquidation de la retraite, plus précisément la bonification du 1/5^{ème}.

Rappelons que la bonification de 5 années permet aux collègues policiers actifs de prendre leur retraite plus tôt, en ayant acquis un nombre de trimestres cotisés plus élevés.

Aujourd'hui, elle ouvre les conditions du **départ anticipé à 52 ans, l'âge légal de départ en retraite étant, lui, fixé à 57 ans**. Ces mêmes policiers actifs « surcotisent » sur les retenues pour la pension civile, à hauteur **de + 1%** pour la bonification du 1/5^{ème}.

Ainsi le retrait ou la suspension de ces conditions plus favorables, place et conduit les collègues mis à disposition devant l'alternative de partir avec

une pension réduite, ou de continuer à travailler.

Pire encore, Il nous a été rapporté que certains de nos collègues auraient été contraints de signer un document par lequel ils auraient renoncé à la bonification du cinquième, pour que leur mise à disposition soit acceptée.

En espérant qu'il ne s'agisse pas d'une pratique généralisée constitutive d'une gestion illégale, qui serait quoi qu'il en soit dénoncée par UNITÉ SGP POLICE-FO.

Cependant grâce à l'implication de nos conseils et à l'action de nos avocats, une décision récente rendue en **cour administrative d'appel, a considéré « qu'au cours d'une période de mise à disposition, tout fonctionnaire acquiert les mêmes droits statutaires qu'en position normale d'activité »**.

Cette situation qui était profondément injuste mais surtout illégale, et condamnée par les juges administratifs d'appel, **nous donne matière à engager un recours**, dans un premier temps auprès du Ministre de l'Intérieur, et dans un second temps devant les tribunaux administratifs.

Fort de cette décision juridique et de la volonté d'agir d'UNITÉ SGP POLICE-FO, nous avons pu recenser l'ensemble de nos adhérents et sympathisants se trouvant dans cette conjoncture, afin de leur fournir un modèle de rapport permettant de saisir l'administration sur leur situation.

Une démarche parallèle auprès du Ministre de l'intérieur au nom de l'organisation syndicale, permettra espérons-le de trouver une issue favorable.

VOS DROITS



LA NOUVELLE RÉFORME DE LA PROCÉDURE DE DIVORCE

Bonjour à tous.

Après la réforme du divorce par consentement mutuel, qui permet depuis janvier 2017 de ne plus passer par l'homologation d'un juge et se présente sous forme de signature privée d'une convention rédigée par les avocats, depuis le 1^{er} janvier 2021 est entrée en vigueur la réforme du divorce contentieux.

L'objectif de cette réforme est la rapidité, la simplification de la procédure et la recherche d'accord entre les époux. Dans sa forme initiale, la procédure de divorce débutait par une requête qui donnait lieu à une audience de conciliation où étaient débattues les mesures provisoires concernant les enfants, les pensions alimentaires ou le devoir de secours et l'attribution du domicile conjugal, entre autres. À la suite de cette audience, une ordonnance de non-conciliation était rendue, statuant sur ces mesures et autorisant les époux à assigner en divorce. En conséquence, le divorce contentieux comportait deux étapes.

La grande nouveauté introduite par la nouvelle réforme est la suppression de la requête et de l'audience de conciliation, réduisant la procédure à une seule étape qui débute par l'assignation où figure déjà une date d'audience à venir, prise auprès du greffe. À peine d'irrecevabilité,

cette assignation ne peut pas indiquer le fondement juridique de la demande en divorce lorsqu'il relève d'un divorce pour faute, ni les faits à l'origine de cette demande. En revanche si le divorce est fondé sur l'altération du lien conjugal ou sur un divorce accepté, il est possible de le préciser dès l'assignation. Cet acte introductif d'instance doit, en outre, formuler des propositions portant sur les intérêts patrimoniaux et la liquidation.

La première audience dont la date est déjà connue et indiquée sur l'assignation est celle d'orientation et des mesures provisoires. Un procès-verbal d'acceptation du principe de divorce par les époux peut être signé, dès cette première audience ou lors de toutes audiences ultérieures.

Par ailleurs, le délai de deux ans de séparation de vie commune pour demander le divorce pour altération du lien conjugal est fixé à un an au lieu de deux.

En conséquence, les procédures de divorces ont, dorénavant, vocation à durer moins longtemps et de manière plus pacifique.

En attendant le prochain numéro, prenez bien soin de vous et de vos intérêts.



Maître Etincelle ERNART
Avocate

Un problème personnel ou professionnel ?

Le bureau national met à votre disposition,

gratuitement,

une permanence d'avocat tous les mardis après-midi

dans les locaux d'UNITÉ SGP POLICE-FO
161-163 avenue Galliéni, 93177 Bagnolet

Prenez rendez-vous au **06.09.95.62.27**



LYRIASANTÉ LYRIASALAIRE

2 MOIS OFFERTS⁽¹⁾



**+ AIDE DE L'ÉTAT⁽²⁾ DOUBLÉE
PENDANT 4 MOIS⁽¹⁾**



Unéo, MGP et GMF
sont membres d'**UNEOPOLE**
la communauté
sécurité défense



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 71 10 11 14 (numéro non surtaxé)

(1) Offre soumise à conditions, valable du 01/09/2021 au 31/10/2021. Voir détail des conditions dans le règlement de l'offre de rentrée 2021 disponible sur demande en agence, sur demande écrite auprès du siège administratif (8 rue Thomas Edison - CS 90059 - 94 027 Créteil cedex) et sur mgp.fr
(2) À compter du 1^{er} janvier 2022, les agents de la fonction publique d'État peuvent bénéficier mensuellement du remboursement par leur employeur d'une partie du montant de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir leurs frais de santé.

Mutuelle Générale de la Police - immatriculée sous le n° 775 671 894 - mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité
10, rue des Saussaies - 75 008 PARIS - Communication 09/2021 - Document non contractuel à caractère publicitaire.

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PROTÈGENT LES AUTRES.

-10%⁽¹⁾

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

OFFRE RÉSERVÉE
AUX ADHÉRENTS MGP

-20%⁽²⁾

SUR VOTRE ASSURANCE
AUTO, HABITATION,
ACCIDENTS & FAMILLE
OU PROTECTION JURIDIQUE

Retrouvez nos offres
sur gmf.fr/police

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN



POLICE

MGP

« Cette solution
est pensée
et développée
pour protéger
les forces
de sécurité
et leur famille. »

Unéo, MGPe et GMF
sont membres d'
UNEOPOLE
la communauté
sécurité défense

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2020.

(1) Offre réservée aux Agents du Service Public, personnels des métiers de la Police. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription d'un contrat AUTO PASS entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

(2) Réduction de 20 % sur le montant de la 1^{ère} année de cotisation d'un contrat AUTO PASS ou Habitation DOMO PASS ou Accidents & Famille ou Protection Juridique, pour toute première souscription entre le 01/01/2021 et le 31/12/2021 en tant qu'adhérent MGP. Réduction applicable uniquement sur le premier contrat souscrit, non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, Habitation DOMO PASS ou AMPHI PASS, Accidents & Famille ou Protection Juridique disponibles en agence GMF. Les Conditions Générales et les Conventions d'assistance de ces contrats sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **Covéa Protection Juridique** - Société anonyme d'assurance au capital de 88 077 090,60 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - 442 935 227 R.C.S. Le Mans APE 6512Z - Siège social : 33 rue de Sydney - 72045 Le Mans Cedex 2.

Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES, et/ou LA SAUVEGARDE, et/ou GMF VIE, et/ou ASSURANCES MUTUELLE DE FRANCE, et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES, et/ou Covéa Protection Juridique.