



## **COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE RESEAU DE LA DIRECTION GENERALE DE LA POLICE NATIONALE.**

**REUNION DU 19 mars 2019.**

### **DECLARATION PREALABLE.**

Monsieur le président,  
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,  
Mesdames et Messieurs les représentants du personnel,

Nous ne pouvons évidemment pas débiter notre intervention sans évoquer les évènements d'une extrême gravité qui se sont déroulés le week-end dernier à l'occasion de l'acte XVIII des gilets jaunes et qui durent désormais depuis plus de 4 mois. Des faits insupportables ayant encore engendré de nombreux blessés dans les rangs des forces de l'ordre encore et toujours sursollicitées mais présentes malgré l'épuisement. Un cap a été franchi voici un certain temps, nous en sommes tous conscients. On cherche à blesser délibérément des policiers et des gendarmes, on essaie volontairement d'attenter à leur vie : délinquants de droit commun, pseudo-boxeur, terroristes, anarchistes et autres black blocks, quels que soient leurs noms ou motivations, le but est désormais connu et doit modifier urgemment nos paradigmes actuels en matière de protection des personnels avant que l'irréparable ne soit commis.

Mais quelque part, nous avons eu ce week-end la confirmation de ce franchissement de ligne rouge. En vandalisant la plaque commémorative de notre collègue Xavier Jugelé, en portant atteinte à sa mémoire, n'a-t-on pas cherché à tuer une seconde fois ce policier qui a donné sa vie pour son pays et ses concitoyens ?

**ETANT DANS UNE INSTANCE DEDIEE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL, NOUS NE RESISTERONS DONC PAS A RAPPELER A NOTRE EMPLOYEUR SA RESPONSABILITE LORSQU'IL NE FOURNIT PAS LES EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE NECESSAIRES A SES AGENTS ENGAGES SUR LE MAINTIEN DE L'ORDRE, ENFREIGNANT SON OBLIGATION DE RESULTAT EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE.**

Nous installons ce jour le CHSCT de réseau DGPN à l'issue d'élections professionnelles marquées par un taux de participation historique et une confiance renouvelée de nos collègues à ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI, SYNERGIE OFFICIERS et au SICP. Une confiance que nos organisations syndicales sont déterminées à assumer pleinement et sans faillir tant les besoins de nos collègues en matière de conditions de travail et de risques psychosociaux restent prégnants dans leur quotidien et dégradent leur vie professionnelle et personnelle, ainsi que celle de leurs proches. Car c'est aujourd'hui indéniable, être policier impacte nécessairement la vie de ses proches et peut même la mettre en péril.

Malgré de nombreuses avancées et de réelles améliorations depuis 2015, force est de constater le chemin restant à parcourir en matière de prévention des risques professionnels et psychosociaux, et les besoins restant à combler concernant l'immobilier, le parc roulant et les équipements sont encore

conséquents !

18 suicides depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. 6 de plus que l'année dernière à la même époque. Des chiffres toujours aussi dérangeants, peut-être contagieux. Mais nous voulons les garder à l'esprit et aborder le phénomène suicidaire sans tabous avec notre administration, qui semble parfois conserver des réflexes archaïques sur ce sujet, comme sur celui du harcèlement d'ailleurs.

Il semble malheureusement que le « retour de flammes » que nous prédisions, que nous redoutions depuis 2016 fasse de nouveau des ravages, après une brève accalmie sur le front des suicides en 2018, tant est si bien que l'on puisse appeler cela décevantement une accalmie ! est-ce pour autant si surprenant avec un tel surrégime opérationnel depuis 2015 et des renforts qui n'ont commencé véritablement à arriver qu'à partir de la fin 2016 ?

Lors de la présentation du programme de mobilisation contre le suicide par le Ministre de l'intérieur et le Directeur général de la police nationale le 29 mai 2018, ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI, SYNERGIE OFFICIERS et le SICP avait remis des propositions et clairement affiché leur position : **un plan global d'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie professionnelle et personnelle des policiers, pour une meilleure prévention primaire des risques professionnels et psychosociaux, une meilleure prévention de la souffrance au travail donc du risque suicidaire. Un plan avec de vrais moyens, un réel pilotage, une implication générale. Pour anticiper la fragilisation et l'usure professionnelle du policier, pour ne pas se cantonner à la détection et au traitement des agents en souffrance.**

Les représentants du personnel ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI, SYNERGIE OFFICIERS, restent convaincus du rôle essentiel de l'ensemble des C.H.S.C.T relevant du périmètre de la police nationale. Un rôle qui doit encore être renforcé par une discipline de fonctionnement accrue, une plus grande professionnalisation, permettant une meilleure appropriation de ces instances par tous les acteurs y siégeant.

Nous sommes donc plus que jamais attachés à ces instances de dialogue social, mais à la condition qu'elles soient de véritables lieux d'échanges constructifs amenant à la résolution rapide des problèmes soulevés partout sur le territoire national. Pas des temples de la statistique et de l'alibi, ni des comités de l'immobilisme. Des outils statistiques qui ne restent pas sur l'établi ! Avec des ouvriers pour les exploiter ! Renouvelons là aussi notre demande séculaire de renforcer la SDPAS en effectifs !

C'est pourquoi également nos organisations syndicales renouvellent leur demande que les C.H.S.C.T. des services déconcentrés produisent leur rapport annuel, ainsi que le programme annuel de prévention établissant la liste des travaux et actions prioritaires à entreprendre à l'année N+1, cette dernière étant présentée par le D.D.S.P. pour consultation et vote obligatoires de l'instance. Une solution collégiale pour permettre d'identifier clairement les urgences et les budgets correspondants.

Là aussi, il est important de rappeler notre vision de ce que doit être le C.H.S.C.T. de réseau, une instance qui doit pleinement jouer son rôle de promoteur et d'initiateur en matière de prévention des risques professionnels et psychosociaux, de lutte contre toute forme de harcèlement. Ainsi, nous estimons que la lutte contre les pratiques managériales brutales et inappropriées de certains membres de la hiérarchie doit être une priorité absolue tant elles génèrent souffrances collectives et individuelles au travail. Des pratiques

identifiées comme étant parmi les principales causes du malaise de nos collègues.

Alors même que le travail est généralement reconnu comme étant un facteur de stabilité et de cohésion, l'altération de ce lien social par un management inapproprié transforme la communauté de travail en sphère propice à la propagation des risques psychosociaux. Une situation qui fait basculer les plus fragiles dans l'isolement ou le rejet d'une organisation du travail dans laquelle ils ne parviennent plus à trouver leur place. L'exercice du management peut s'avérer difficile. Mais subir un mauvais management est une situation autrement plus destructrice sur les plans personnels et professionnels.

Mais il semble que l'institution police nationale rencontre un vrai problème : elle a beaucoup de mal à développer une vraie culture de la prévention primaire tant elle est habituée à travailler dans l'urgence et l'immédiateté, à faire avec ce qu'elle a, même quand tous sont conscients que cela s'avèrera insuffisant pour bien faire ! encore plus semble-t-il lorsqu'il s'agit du bien-être de ses agents. C'est pourquoi nous avons basculé d'un malaise général de la police nationale vers un mal-être des policiers. Aussi, les policiers réclament l'aide de leur institution, en **URGENCE ABSOLUE !**

C'est ce qu'elle fait avec le Programme de mobilisation contre le suicide nous répondrez-vous Monsieur le Président du CHSCT.

Avec un renforcement du dispositif de prévention du suicide reposant sur l'intensification de la prévention et sur une organisation optimisée. Avec une mise en place de pôles de vigilance suicide, la mise en place d'un dispositif expérimental de sentinelles tiré d'un dispositif issu du Canada assurant un rôle d'interface entre les personnels en souffrance et les services institutionnels. En optimisant le rôle du SSPO. En instaurant une meilleure coordination des

réseaux de santé. En optimisant la formation et celle du management, avec des modules spécifiques de formation au management en SST centrés sur le stress, les RPS et le suicide, avec des cellules de veille au sein des CHSCT locaux.

URGENCE ABSOLUE Monsieur le Président du CHSCT ! Ce que nous venons de vous lire n'est pas un extrait du programme de mobilisation contre le suicide, mais un paragraphe du bilan social de la police nationale... de 2012 ! Où est l'URGENCE ABSOLUE ?

Agir sur l'organisation et les conditions de travail, sur le management, voilà les leviers sur lesquels nous devons agir en premier lieu pour sortir notre profession de l'ornière. Nous n'en sommes plus à prévenir les risques psychosociaux et à chercher à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Désormais, nous devons combattre les troubles psychosociaux et réconcilier vie professionnelle et vie personnelle.

Nous demandons que cette déclaration soit annexée au présent procès-verbal.