



POLICE NATIONALE

Cfdt:



**2019 - 2022
DES POLICIERS
ÉPANOUIS
DANS LEUR TRAVAIL
AU QUOTIDIEN**

**POUR UNE
POLICE NATIONALE
À LA HAUTEUR
DES ENJEUX
DE SOCIÉTÉ**

**ANALYSES
RÉFLEXIONS
& PROPOSITIONS**





▶ REVALORISER ET ACCÉLÉRER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AU SEIN DU CEA

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La carrière des policiers du CEA a connu un ralentissement sans précédent avec des délais de passage de grade qui se sont considérablement allongés et qui présentent de grandes disparités selon la zone d'affectation géographique.

Le rapport du médiateur de la police nationale de 2017 démontre clairement l'attente particulièrement longue pour obtenir un avancement. Ainsi en 2017, l'ancienneté moyenne pour le passage de grade depuis la titularisation était de :

- ▶ **Brigadier** : 13 ans et 1 mois
- ▶ **Brigadier-Chef** : 17 ans et 7 mois avec une ancienneté dans le grade de brigadier de 8 ans
- ▶ **Major** : 23 ans et 12 ans 4 mois dans le grade de brigadier-chef

Un nouvel élan *via* le **PPCR**, que la **CFDT** a signé, a cependant permis de désengorger en partie le vivier de promouvables au grade de brigadier de police mais aujourd'hui, force est de constater que cela boucheonne de nouveau, notamment pour les grades de brigadier-chef et de major de police. L'accès au grade de brigadier va, quant à lui, de nouveau ralentir.

Mal pyramidé, le nouveau protocole de 2016 est déjà à bout de souffle.

Le Corps d'Encadrement et d'Application : le seul corps actif de la police nationale à devoir passer des examens pour évoluer.

Dans un souci de parallélisme de l'évolution de carrière vis-à-vis des autres corps de la PN...

ALTERNATIVE Police CFDT propose :

- ▶ un avancement automatique aux grades de brigadier et de brigadier-chef.
- ▶ un avancement semi-automatique accéléré aux grades de brigadier et de brigadier-chef pour les OPJ.

Ce dispositif serait une **juste reconnaissance** alors qu'**ALTERNATIVE Police CFDT** dénonce une infantilisation des OPJ du CEA mais, *a contrario*, une «responsabilisation» du CEA lorsque survient un incident, quel qu'il soit.

En outre, la revalorisation des OPJ par une véritable appellation «**enquêteur**» permettrait une reconnaissance des spécificités de leurs missions et leurs prérogatives.



Les OPJ sont relativement contestés et contredits par la hiérarchie non OPJ, par exemple lors d'un transport pour constatations. Il s'agirait donc d'un repositionnement mettant en exergue leurs prérogatives judiciaires et non leur grade.

Ainsi, **ALTERNATIVE Police CFDT** propose tant pour la reconnaissance professionnelle que pour le déroulement de carrière, le repyramidage suivant :

Gardien de la paix ► brigadier : 7 ans après titularisation (automatique)

Gardien de la paix ► brigadier enquêteur (OPJ) : 4 ans après titularisation (semi-automatique)

Brigadier ► brigadier-chef : 10 ans (automatique)

Brigadier enquêteur ► brigadier-chef enquêteur (OPJ) : 5 ans (semi-automatique)

Brigadier-chef ► major de police : 12 ans (automatique)

Brigadier-chef enquêteur ► major enquêteur (OPJ) : 7 ans (semi-automatique)

Pour **ALTERNATIVE Police CFDT**, il est nécessaire que les majors de police puissent accéder à des postes à responsabilités, ce qui produira un exhaussement de carrière bénéfique à tout le corps d'encadrement et d'application.

Ainsi, avec un coulisement des fonctions d'encadrement, le vivier des brigadiers promouvables au grade de brigadier-chef se réduira et les gardiens de la paix titulaires de leur qualification pourront bénéficier de leur grade de brigadier dans des délais plus raisonnables.

L'ensemble du dispositif proposé par **ALTERNATIVE Police CFDT** nécessite un **préalable** qu'est la déflation du corps de commandement. Plusieurs centaines de postes d'officiers doivent subir cette déflation afin qu'elle ait un réel et favorable impact pour le corps d'encadrement et d'application.





FAVORISER ET VALORISER L'ACCÈS AU CORPS DE COMMANDEMENT

En 2018, seuls 14 postes d'officiers de police ont été ouverts au titre du recrutement interne et 18 l'ont été par le biais de la VAP.

Parallèlement, en 2018, 273 postes ont pu être ouverts aux majors de gendarmerie, aux adjudants-chefs de gendarmerie et aux adjudants de gendarmerie sous réserve de certaines conditions statutaires pour ces derniers.

Cette différence de ratios est incompréhensible et constitue un manque de considération de l'administration à l'égard du corps d'encadrement et d'application de la police nationale.

ALTERNATIVE Police exige que soient appliqués les mêmes ratios recrutement interne/recrutement externe d'officiers pour la gendarmerie nationale et dans la police nationale.

ALTERNATIVE Police propose qu'au moins 75% des officiers de police soient issus du corps d'encadrement et d'application.

ALTERNATIVE Police / CFDT revendique un «dispositif nouvelle carrière» avec, pour ceux ayant au moins 17 ans d'ancienneté, la possibilité de quitter la police nationale avec une pension, sous réserve d'entrer dans une autre administration ou de bénéficier d'une promesse de CDI dans le secteur privé.

ALTERNATIVE Police souhaite que soient acquises pour la retraite, les annuités en fonction des années effectuées dans le cadre de la bonification 1/5^e. Par exemple, un fonctionnaire quittant la police nationale après 17 années de service, aura acquis 3 annuités comptabilisées pour son départ à la retraite.





► **L'alignement des conditions de rémunération du congé de formation professionnelle** (CFP, 85% du salaire brut durant un maximum de 12 mois) sur le CIF (congé individuel de formation, dispositif du secteur privé, rémunéré à 100% du salaire brut pour les salaires bruts mensuels inférieurs à 2996,93 €) avec la suppression de l'obligation de rester au service de l'administration à l'issue du CFP dès lors que l'agent bénéficiaire a accompli au moins 10 ans de service dans l'administration antérieurement à sa formation.

► L'ouverture de **passerelles interministérielles** pour les métiers de catégorie équivalente.

► L'ouverture de la **passerelle police/gendarmerie** pour les brigadiers OPJ, B/C OPJ et majors OPJ.

► RECRUTEMENT ET FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE

► **Création d'une académie de police** avec des tronc de formation communs (exemple : armement, tir, légitime défense) et où les stagiaires, qu'importe leur grade, seront **sans signe distinctif de grade et de corps** pour que s'instaure un réel esprit de cohésion

► Les agents du CEA ayant obtenu leur concours d'officier ou ayant été retenus par le biais de la VAP ne doivent pas subir l'intégralité de la scolarité d'officier mais seulement les **modules de management**.

► **Effectivité des deux heures de sport hebdomadaires pour tous les policiers volontaires**. À défaut, prise en charge par l'administration de la licence sportive ou de l'abonnement en salle de sport des agents à hauteur de 120 €/an.

► **Convention avec la FFT** (fédération française de tir), à l'instar de celle passée avec la gendarmerie afin que les effectifs de police puissent se perfectionner et tirer avec leur arme administrative dans les stands privés.



CONDITIONS DE VIE

▶ AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

SÉCURITÉ EN INTERVENTION

▶ Il faut adapter le matériel à la réalité du terrain, protéger juridiquement et physiquement les policiers, y compris sur le trajet travail/domicile.

ALTERNATIVE Police revendique la dotation de divers matériels ou de dispositifs à la lueur de situations qui se sont produites et qui ont gravement mis en danger les policiers.

▶ Dotation d'un gilet de sauvetage avec ligne de vie dans chaque véhicule sérigraphié.

▶ Respect strict du nombre minimal de 3 effectifs par équipage de police-secours avec au minimum 2 titulaires sur les 3 effectifs présents.

▶ Équipement des véhicules de police secours de coques thermoformées en PVC similaires à celles mises en place dans les véhicules de police belges afin d'y placer les personnes interpellées (sécurité pour les agents et pas de risques de tentative d'évasion), nettoyables par jet d'eau et donc hygiéniques en cas de vomissements de la personne interpellée, crachats, urine ou cas de gale par exemple.

▶ Indication du RIO sur les procédures en lieu et place du patronyme des policiers.

▶ mise en œuvre automatique de la protection

fonctionnelle pour toute accusation mensongère à l'encontre des policiers ainsi que pour les convocations en audition libre.

▶ Port de la cagoule pour les effectifs des BAC et port généralisé aux collègues de toutes les directions intervenant sur une mission en rapport avec la lutte contre le terrorisme.

▶ Convention entre le ministère et les concessions autoroutières afin de tendre à la gratuité des péages sur les tronçons autoroutiers empruntés sur le trajet travail/domicile. En 2017, le nombre d'accidents sur le trajet travail/domicile des fonctionnaires de police a augmenté de 8%. La fatigue n'est sans doute pas étrangère à cette recrudescence, aussi, les trajets doivent être le plus courts possibles en temps. Cela contribue également à la sécurisation des autoroutes et à une meilleure efficacité opérationnelle des services en cas d'urgence à rappeler des effectifs.

HABILLEMENT

Défraiement forfaitaire annuel de 150 € annuels pour les fonctionnaires disposant d'un vestiaire civil et amenés à devoir porter un costume (exemples : OPJ directeurs d'enquête intervenant aux assises, chauffeurs de DDSF, les VO pour les RT... etc.).

Équipements et matériels sélectionnés par les représentants du personnel et des policiers de terrain

qu'ils pourront mandater pour leur technicité afin de sélectionner les produits proposés par l'administration, et ainsi de coller au mieux aux besoins et attentes de nos collègues sur le terrain.

IMMOBILIER

▶ **Assez des locaux exigus, mal sécurisés et à l'air saturé !**

▶ **Assez des repas pris sur le pouce dans des espaces lugubres et à l'hygiène douteuse !**

L'État tolère dans ses ministères ce qu'il sanctionne dans le secteur privé où les normes et règles d'hygiène et de sécurité doivent être scrupuleusement respectées.

Beaucoup de commissariats et services de police sont dans un état pitoyable et inimmuable. Les policiers méritent de travailler dans des conditions immobilières acceptables, dignes d'une police du XXI^e siècle et les citoyens doivent pouvoir être reçus dans des conditions tolérables.

Si une augmentation budgétaire et un plan triennal de construction/rénovation en termes d'immobilier sont à saluer, nous sommes bien loin du compte ! De nombreux services de police ont été oubliés dans ce programme. Il est illusoire de croire que tout pourra être traité sur une période aussi courte que 3 ans.

ALTERNATIVE Police CFDT demande, face à l'ampleur du chantier, qu'un audit exhaustif soit conduit. Il devra passer au crible tous les locaux de police du territoire métropolitain et ultra-marin afin d'avoir une visibilité sur l'état des locaux, de chiffrer et de prioriser les travaux. Il permettra ainsi l'élaboration d'un

plan pluriannuel afin de remettre à niveau l'ensemble du parc immobilier.

ALTERNATIVE Police demande que cet audit soit mis en œuvre très rapidement au sujet de la sécurisation des locaux de police. Il devra déterminer les modifications techniques et immobilières pour que les travaux soient effectués dans les meilleurs délais.

Cet audit devra être réalisé en lien avec les organisations syndicales, des rénovations devront au besoin et sans délai être effectuées dans ce cadre.

En cette période de risques réels et particulièrement anxiogène, ceux qui assurent la sécurité de la population doivent se sentir eux-mêmes en sécurité dans leurs locaux, certains étant loin d'être une forteresse imprenable...



LES FEMMES DANS LA POLICE NATIONALE

▶ **Les femmes ne doivent plus être lésées dans leur progression de carrière** parce qu'elles choisissent un jour de se placer en congé parental ou à temps partiel. À ce propos, tout fonctionnaire en situation monoparentale doit pouvoir bénéficier d'un temps partiel jusqu'à l'entrée au collège de leur-s enfant-s (développement des arguments que nous avons exposés pour étayer cette revendication).

ANTICIPATION ET TRAITEMENT DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

▶ **ALTERNATIVE Police CFDT** affiche son opposition à toute rémunération relative à **l'atteinte d'objectifs chiffrés**, pour tous les corps de la police nationale, qui conduisent à des dérives managériales, débouchant sur des pressions statistiques et à un travail basé sur le quantitatif au détriment du qualitatif.

▶ Faire en sorte que les **consultations des psychologues du SSPO** puissent se faire **en dehors des locaux de police** afin d'éviter les regards curieux et stigmatisants. De plus, les locaux de police étant bien souvent très mal insonorisés, la confidentialité des propos y est difficile à assurer.

▶ Faire apparaître dans le bilan social de la police nationale les chiffres des divorces et des séparations. **La forte proportion de policiers divorcés n'est pas une vue de l'esprit.** Faire ressortir ces chiffres permettra d'obtenir une réflexion objective sur l'organisation du travail dans la police nationale : les cycles de travail contraignants et générant une désocialisation des policiers, les nombreux rappels sur repos, annulations de congés.

▶ Lorsqu'un fonctionnaire commet un geste ultime de **désespoir**, délégation de la diligence de l'enquête à l'inspection du travail.

▶ Équilibrer l'action des médecines statutaire et préventive : les préconisations des médecins de préventions doivent être suivies par les médecins statutaires.

▶ Faire respecter au ministère de l'intérieur ses **obligations** en termes de reclassement dans un autre

corps lorsqu'un fonctionnaire est déclaré **inapte**.

▶ **Débriefings systématiques** en cas de confrontation à une agression ou un décès violents.

▶ Recours à des techniques de **gestion du stress** du type sophrologie avec des formations de sensibilisation et de perfectionnement à ces méthodes.

MOTIVATION / RECONNAISSANCE

▶ **Suppression de la PRE** : autrement dite la prime au mérite, la prime qui déprime. Elle laisse supposer qu'une partie des effectifs est méritante et que l'autre ne l'est pas. Elle pousse certains services à une compétition malsaine et porte atteinte à l'esprit de cohésion.

D'un montant approximatif de 25 millions par an, **ALTERNATIVE Police CFDT** demande que la part du montant affecté aux personnels actifs soit reportée sur l'action sociale ministérielle, notamment la restauration et la garde d'enfants.

▶ Veiller à un **traitement impartial et équitable** des avancements à l'article 36 : comment expliquer par exemple qu'un fonctionnaire de la circonscription X ayant plongé dans une eau glacée avec du courant pour sauver une personne de la noyade ne se voie attribuer aucun avancement d'échelon alors qu'un fonctionnaire de la circonscription Y ayant plongé pour la même raison dans une eau calme et tempérée se voit attribuer 1 échelon ?

ALTERNATIVE Police CFDT demande qu'un barème plus exhaustif et mieux borné soit établi afin d'apporter plus d'objectivité à ce système.

▶ Les gendarmes se voient attribuer beaucoup plus de récompenses et de médailles que les policiers. La hiérarchie policière doit faire preuve d'autant d'es-

time à l'égard de ses hommes que la gendarmerie. Une triste illustration de la façon dont nous sommes considérés...

EN 2016...

► **Médailles de l'Ordre national du mérite :**
PN 49 / GN 341

► **Légion d'honneur :** PN 43 / GN 123



Ces distinctions sont par ailleurs extrêmement rarement décernées au CEA, **ALTERNATIVE Police CFDT** agira pour que notre corps puisse obtenir «sa part du gâteau».

► **L'extension de l'éligibilité du dispositif ASA** n'a pas été sans conséquences pour un certain nombre de policiers. Ainsi, par exemple, ceux **affectés en SD** en sont exclus alors qu'ils ont vocation à intervenir dans des quartiers difficiles de circonscriptions éligibles.

De même, les policiers affectés en PAF **dans les aéroports parisiens** (ROISSY et ORLY) sont désormais exclus de l'ASA alors qu'ils en bénéficiaient auparavant. Les critères retenus afin de définir l'éligibilité apparaissent bien réducteurs quand on connaît les risques auxquels sont exposés les «Pafistes» dans le contexte actuel, les aéroports parisiens et les principaux aéroports de province représentant une cible privilégiée pour les terroristes. Ainsi, **ALTERNATIVE Police CFDT** militera pour que la notion de «site sensible eu égard à la menace terroriste» soit prise en compte pour l'ASA.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

► **LES CONSEILLERS ET ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

Il convient de donner davantage de latitude et

d'indépendance aux agents de prévention qui doivent pouvoir accomplir leurs missions sans pression et de façon objective.

Pour **ALTERNATIVE Police CFDT**, les conseillers et assistants de prévention doivent être des personnels hiérarchiquement indépendants du chef de service dans l'accomplissement de leurs missions. L'application, en toute indépendance, de ces prérogatives devrait relever d'une mission interministérielle.

► **LES CHSCT**

La législation impose la réunion de 3 CHSCT au minimum par an. Dans la réalité, l'administration se contente souvent d'une réunion annuelle, et encore.

En 2017, 67 départements ont tenu moins de 3 CHSCT, 30 en ont tenu 3, seuls 2 ont dépassé le minimum légal avec 4 CHSCT et 3 départements n'ont tenu aucun CHSCT.

De plus, les agents n'ont que très peu de retours sur les échanges et les conclusions issus de ces CHSCT.

ALTERNATIVE Police CFDT exige la publication dans chaque service des PV de CHSCT afin que chaque fonctionnaire puisse avoir connaissance des enjeux et conclusions relatifs à leurs conditions de travail.

Les documents uniques, sur lesquels n'importe quel policier doit pouvoir inscrire tous les incidents ou remarques relatifs à la sécurité, ne sont pas toujours à leur disposition et mis à jour.

Nous invitons chaque collègue confronté à l'absence du document unique dans leur service ou au manque de suivi sur les remarques qui y sont mentionnées, à contacter son délégué **ALTERNATIVE Police** qui fera procéder à une mise en conformité du service avec la législation.



CONCILIATION VIE PRIVÉE VIE PROFESSIONNELLE

► Les contraintes des policiers sont nombreuses.

Certaines sont inhérentes aux missions qui leurs sont confiées : horaires atypiques, confrontation à la violence, à la mort, à la misère sociale. D'autres sont générées par des erreurs de management, d'organisation et par la confusion de certains entre autorité hiérarchique et autoritarisme. Elles doivent être combattues.

► On ne peut être totalement épanoui professionnellement si on ne l'est pas dans la sphère privée. Et on ne peut pas être heureux dans sa vie personnelle si la vie professionnelle prend le pas sur la vie sociale.

Force est de constater que les commissariats sont gérés comme des casernes. Les rappels sur repos, les annulations, refus et reports de congés se multiplient.

► Les policiers sont de plus en plus considérés comme des éléments malléables à souhait.

Combien de policiers et policières ne parviennent pas à concilier vie privée et vie professionnelle ? Combien de séparations, de divorces, de drames humains

découlent chaque année de ce manque de discernement en termes de management ?

ALTERNATIVE Police CFDT regrette que les syndicats dits majoritaires n'aient pas fait de la conciliation vie professionnelle/vie privée une de leurs priorités.

Mais il n'y a pas de place pour le fatalisme chez **ALTERNATIVE Police CFDT** qui tend toujours, par le réformisme qui le caractérise, à formuler des propositions nouvelles et adaptées aux évolutions professionnelles et sociétales. Voici nos propositions et innovations pour des policiers plus heureux à la maison et au service :

► **CRÉATION DU CONGÉ ÉVÉNEMENT** : possibilité pour le policier d' assister à l'anniversaire de ses enfants et à celui de la personne avec laquelle il partage sa vie avec la garantie de ne pas être rappelé et sans que cela puisse lui être refusé.

Ainsi, le policier signale la date de l'événement 3 mois avant l'échéance à son chef de service qui ponctionnera cette journée sur les congés des effectifs demandeurs. Il s'agit d'une sanctuarisation de la vie de famille, pour louer moins d'événements familiaux, pour avoir le moins de regrets possible sur les moments forts et fondateurs d'une famille.

Afin de palier à ces absences prévues, **ALTERNATIVE Police CFDT** propose le recours aux **réservistes civils de la Police Nationale** afin d'augmenter la puissance et la souplesse opérationnelle dans les services, à l'instar de ce qui se fait dans la Gendarmerie Nationale.

► **LIMITATION DES RAPPELS SUR CONGÉS À 2 PAR AN**, hors rappels décidés sur instruction du ministre ou suite à une crise majeure.

TEMPS DE TRAVAIL

▶ La mise en application de la **directive temps de travail**, consécutive à l'action de la **CFDT** auprès des juridictions françaises puis européennes, est une **avancée considérable** pour le respect du repos des policiers entre deux vacations.

Malheureusement, l'APORTT, arrêté portant organisation relative au temps de travail, proposé par l'administration est un chiffon par lequel les policiers sont rendus, plus que jamais, corvéables.

Au lieu de proposer des amendements afin de contrer l'administration et d'améliorer le texte, ce que seuls, nous avons fait, les syndicats majoritaires ont joué la politique de la chaise vide et ont organisé un mouvement de protestation, ou plutôt une mascarade, ce qui a conduit l'administration à repousser les discussions à 2019 et donc l'application de cette directive.

▶ **Alors que les policiers sont à bout de souffle** et que les suicides sont repartis à la hausse, les syndicats majoritaires osent crier victoire suite au report de l'application d'une décision de justice dont le but est d'améliorer le bien-être et la santé psychique et physique des policiers.

▶ **Le report à 2019 fait donc perdre deux ans d'acquis aux policiers alors que les dispositions «temps de travail» sont appliquées dans la gendarmerie depuis août 2016.**

ALTERNATIVE Police CFDT revendique la mise en place d'une **Indemnité pour Absence Opérationnelle (IAO)** en compensation des déplacements et missions réalisés par les fonctionnaires de Police sur l'ensemble du territoire National dès lors qu'ils se trouvent en dehors de leur lieu de résidence ou du ressort de leur tribunal de Grande Instance.

▶ Pourquoi une indemnité ?

Les Compagnie Républicaine de Sécurité bénéficient d'une indemnité journalière d'absence temporaire dit IJAT en compensation des nécessités de service les éloignant de leurs domiciles.

▶ Rien ne justifie une différence de traitement entre nos collègues des CRS et nos autres collègues dans une situation de déplacement similaire.

▶ Aucune indemnisation n'est prévue en compensation de l'absence du foyer familial et de l'incidence que ce facteur occasionne sur la vie sociale du fonctionnaire, quelle que soit la durée du séjour et le nombre répété de missions réalisées à l'année.

▶ Pourquoi l'astreinte domiciliaire est-elle compensée financièrement ou en taux horaire alors que la mission en déplacement ne l'est absolument pas tout en étant bien plus contraignante ?

L'Indemnité pour Absence Opérationnelle doit être versée à l'ensemble des fonctionnaires de Police en déplacement sur le territoire National quelle que soit leur direction d'affectation. ALTERNATIVE Police CFDT demande que le taux IJAT des CRS soit appliqué à l'IAO.

CYCLE HORAIRE : LA VACATION FORTE

▶ De même, ces syndicats ont laissé sans broncher la DGNP repousser les négociations sur l'application du cycle à vacation forte. Tout simplement ubuesque !

ALTERNATIVE Police CFTD exige la mise en œuvre stricte de la **directive européenne** ainsi que la généralisation du cycle à vacation forte partout où cela sera possible et partout où il sera voté en CT départemental.

▶ **Le cycle à vacation forte est facilement applicable** : il suffit de mettre en œuvre la réforme territoriale de la sécurité publique, votée en comité technique depuis 2016, qui est une mesure visant à supprimer tous les petits services des commissariats (GSP... etc.) qui servent juste à faire grossir l'IRP (indemnité de responsabilité et de performance) des chefs de service et qui ont asséché en personnel les brigades de roulement, rendant difficile la prise des congés et la gestion des effectifs. **Il faut désatomiser les services**. En outre, ces petites unités n'arrivent plus elles-mêmes à fonctionner faute d'effectif suffisant.

ALTERNATIVE Police CFTD exige donc l'application de la réforme territoriale de la sécurité publique afin que le plus grand nombre bénéficie enfin de la vacation forte.

SUBSTITUTION ACTIFS / PERSONNELS ATS

ALTERNATIVE Police CFTD est favorable à la mise en œuvre de cette substitution afin d'**augmenter la capacité opérationnelle des services** mais pour autant, elle doit être évitée sur les postes qui nécessitent une expertise policière. De plus, il faut tenir compte des aléas professionnels de la vie pour préserver des postes, notamment en lien avec les missions de soutien, pour les fonctionnaires actifs victimes de blessures physiques ou psychiques, le temps qu'ils recouvrent toutes leurs facultés.

▶ LA RETRAITE DES POLICIERS

▶ Les policiers sont confrontés dans leur quotidien professionnel à **une société de plus en plus violente** et donc à une **pénibilité accrue**. L'augmentation de la durée de cotisation afin de partir avec un taux plein à la retraite augmente tandis que rien n'est prévu pour nos collègues âgés de 55 ans et plus en termes d'aménagement de poste ou de reclassement.

Entre les horaires atypiques et les interventions éprouvantes physiquement, la santé de nos collègues est clairement menacée. Il apparaît donc nécessaire et de bon sens de revendiquer :

▶ Un déplafonnement de la bonification 1/5^e. **ALTERNATIVE Police CFTD** estime qu'il est d'une impérieuse nécessité de faire évoluer les droits à la retraite des fonctionnaires de police notamment par une aug-

LES MUTATIONS



mentation du nombre de bonifications à hauteur de 7 annuités compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation de 37,5 à 42 annuités.

► Nos collègues de la Gendarmerie Nationale, de par leur statut militaire, ont la possibilité de quitter leur institution avec une pension mensuelle dès lors qu'ils comptabilisent 17 ans de service. Les fonctionnaires de police, sous statut civil, ne peuvent pas bénéficier de cette possibilité alors qu'ils traitent près de 80% du volume de délinquance sur le territoire national.

ALTERNATIVE Police CFDT agira pour un **parallélisme des formes entre les deux forces**

► Les fonctionnaires de police travaillant de **nuît**, dont les études médicales s'accordent unanimement à dire que leur espérance de vie se trouve significativement réduite à partir de 5 ans de travail nocturne doivent bénéficier de mesures complémentaires.

ALTERNATIVE Police CFDT revendique l'attribution d'une sur-annuité équivalente à un semestre forfaitaire pour 5 ans de travail continu ou cumulé de nuit, sans plafonnement et de façon proratisée à partir de 5 ans de services nocturnes.

► La création d'un **compte-épargne retraite (CER)** afin d'avoir la possibilité de transformer tout ou partie du stock des heures supplémentaires (près de 22 millions en 2018) en des trimestres retraite. Les policiers entrent de plus en plus tard dans l'institution et un tel dispositif permettra de compenser en partie le manque de trimestres en fin de carrière.

► LES MUTATIONS

► **Le rapport du médiateur de la police nationale au titre de l'année 2017 a une nouvelle fois mis en exergue ce qu'ALTERNATIVE Police CFDT dénonce depuis toujours.** Chaque année, le mouvement de mutations engendre son lot d'injustices et donc d'incompréhension et de frustration.

ALTERNATIVE Police CFDT, attachée à combattre toute pratique opaque en termes de mutations exige :

La fin des passe-droits syndicaux / La publication du nombre de postes à pourvoir par service ou circonscription à chaque mouvement / Le respect du classement selon le nombre de points acquis par les fonctionnaires demandeurs d'une mutation / La suppression du critère d'ordre du choix de poste pour l'établissement du classement / La publication du classement établi à l'issue de chaque CAPN.

**SEULS DOIVENT ÊTRE MUTÉS
CELLES ET CEUX À QUI LE TOUR EST VENU**

ALTERNATIVE Police CFDT continuera à combattre avec véhémence les primo affectations de gardiens de la paix stagiaires en province dès lors que ce type d'affectation n'est pas justifié par une situation sociale, familiale ou médicale difficile ou que les

postes concernés ont été demandés par des agents au mouvement général et que ces derniers n'ont pas obtenu satisfaction.

► **Nous restons vigilants et seront intraitables si cette pratique perdurait.**

ALTERNATIVE Police CFDT propose la création d'un nouveau critère de rapprochement pour les couples travaillant au ministère de l'intérieur mais appartenant chacun à un corps ou à une filière différents.

Les rythmes de mutation ne sont pas les mêmes et dès lors qu'un des deux époux ou partenaires de PACS (dès lors qu'ils justifient de 3 ans de mariage ou de PACS) est muté à sa demande ou suite à une restructuration dans un service, le second doit pouvoir le rejoindre au plus tard lors du prochain mouvement de mutation, y compris s'il n'y a pas de poste ouvert au mouvement général dans la circonscription choisie.

ALTERNATIVE Police CFDT interviendra pour modifier les circulaires de mutation MG et dérogatoire afin que les personnels placés en CLM ou en CLD puissent candidater sur un poste.

Enfin, **ALTERNATIVE Police CFDT** revendique le principe de réciprocité des contrats pour les collègues ultramarins. Ainsi, à l'instar des policiers de la métropole qui peuvent bénéficier de contrats en Outre Mer (3 ans + 1 an), nous demandons à ce que les collègues ultramarins puissent également bénéficier de ce type de contrat afin d'exercer leurs fonctions sur le même principe en métropole.



► **L'ACTION SOCIALE MINISTÉRIELLE**

► **En termes d'action sociale, le ministère de l'intérieur dispose d'un budget de 65 millions d'euros pour ses 192 000 agents** (sédentaires et actifs), auxquels il convient de rajouter 156 000 retraités, cela représente la somme dérisoire de 186 € par bénéficiaire potentiel.

Parmi ces près de 65 millions d'euros, près de 6,5 millions sont dédiés à la médecine de prévention et aux actions du service social et ne sont donc pas à proprement parler consacrés à l'action sociale ministérielle.

Malgré de conséquents recrutements actuellement en cours, l'action sociale reste à budget constant. À ce jour, un abondement se fait toujours attendre.

À l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé, **ALTERNATIVE Police CFDT** revendique un budget social *a minima* à hauteur de 1.5% de la masse salariale. Cela aurait le mérite de sanctuariser le budget moyen consacré à chaque agent et de faire face aux aléas de l'évolution des effectifs. En effet, le ministère a augmenté ses effectifs de plusieurs milliers d'agents ces

L'ACTION SOCIALE

dernières années et les crédits d'action sociale ont baissé. C'est tout simplement intolérable !

Dès à présent, **ALTERNATIVE Police CFDT** demande une dotation budgétaire par agent au moins équivalente à celle octroyée aux agents du ministère de l'économie et ceux de la gendarmerie nationale.

Ces 1,5 % de la masse salariale dédiés à l'action sociale permettraient au ministère de l'intérieur de passer de 65 millions de budget annuel à plus de 175 millions.

Le ministère de l'économie et des finances dispose d'un budget d'environ 160 millions d'euros pour 30 000 agents de moins que l'intérieur. **Qu'est-ce qui peut justifier une telle distorsion ? RIEN !**

LA RESTAURATION

▶ En ce qui concerne la restauration, bon nombre d'agents des préfectures et commissariats n'ont pas accès à une structure de restauration administrative ou inter-administrative compatible avec leurs horaires de travail (respectivement 45 et 66 établissements de ce type maillent le territoire, chiffres de 2016) et à des conditions tarifaires acceptables.

Cette situation impacte le pouvoir d'achat, l'équilibre alimentaire et par voie de conséquence la santé des personnels.

Au regard des contraintes professionnelles de ces agents, **ALTERNATIVE Police CFDT** revendique l'accès à une **restauration sociale de proximité** et formule les propositions suivantes :

▶ Autoriser par convention l'accès aux restaurants administratifs des autres ministères ou des autres fonctions publiques (territoriale, hospitalière).

▶ Permettre le bénéfice de tickets restaurant pour les personnels n'ayant accès à aucune restauration sociale à proximité du lieu d'exercice (comme cela est pratiqué par exemple pour les agents du ministère des finances et autres administrations publiques).

▶ **Nous avons une nouvelle fois fait le parallèle avec Bercy**, ministère dont les agents situés à plus d'un km d'une structure de restauration collective peuvent se voir attribuer des **tickets restaurant** (ou chèques déjeuner). **La valeur du titre est de 6 € (3 € pris en charge par le ministère).**

Ainsi, le ministère de l'économie et des finances délivre aujourd'hui des titres restau à 32 000 agents (coût : 1 728 000 € (32 000 X 18 Titres/agent/mois x 3 €)). Par an, la facture s'élève à environ 18 millions d'euros pour Bercy.

▶ Pour mettre les choses en perspective, le ministère de l'intérieur bénéficie d'une ligne budgétaire dédiée à la restauration collective d'environ 10 600 000 €. L'idée des tickets restaurant a donc été mise sur la touche pour des raisons budgétaires.

Si des tickets restaurant étaient attribués aux agents du MI dans les mêmes conditions que Bercy, il faudrait au moins tripler notre budget restauration collective, c'est là que notre revendication qui consiste à allouer 1,5 % de la masse salariale à l'action sociale prend notamment tout son sens.

▶ Réévaluer la subvention interministérielle, actuellement d'un montant dérisoire de 1,24 € par repas...

L'ACTION SOCIALE

LA GARDE D'ENFANTS

▶ Le travail en horaires décalés ou atypiques (nuit, week-end, jours fériés) et la nécessité d'être à moins d'une heure de leur lieu d'exercice, tout comme le fait d'être rappelable de façon inopinée selon les nécessités de leur service, expose les policiers et une partie des agents PATS et des préfectures à de grandes difficultés pour la garde d'enfants. Bien souvent, c'est la «débrouillardise», l'angoisse permanente pour trouver une solution, notamment pour les familles monoparentales et les couples séparés. La garde d'enfants représente une charge financière significative, *a fortiori* en horaires décalés et/ou atypiques.

▶ **Il n'est pas rare** qu'un fonctionnaire prenant son service le matin à 5h soit dans l'obligation de confier son enfant la veille au soir à l'assistante maternelle ou, dans d'autres cas, il est également fréquent que d'autres soient obligés de se réveiller, ainsi que leur enfant, dès 3h30 afin de parcourir un trajet conséquent pour déposer leur enfant à 4h30 chez la nourrice.

Les dispositifs CESU d'aide à la garde d'enfants représentent certes une aide tout à fait louable mais ne compensent pas en totalité le surcoût évoqué supra.

ALTERNATIVE Police CFDT revendiquée :

- ▶ La revalorisation du CESU ministériel (chèque emploi service universel) actuellement plafonné à 300 € seulement par an et par enfant !
- ▶ La création d'un dispositif CESU complémentaire, le CESU Horaires Atypiques (CESU HA) destiné à compenser pour partie le surcoût occasionné par la

majoration tarifaire de la garde d'enfant la nuit et le week-end. Ce dispositif existe par ailleurs au sein de l'administration pénitentiaire.

Des réseaux tels que *Mamhique* offrent des solutions intéressantes en termes de garde d'enfants pour les parents travaillant en horaires variables ou atypiques, pour un prix bien plus intéressant que les réservations de berceaux (qui s'échelonnent de 6000 à 12000 € en moyenne). Cependant, ces réseaux ont un maillage territorial qui, pour le moment, ne permet pas une couverture homogène de l'ensemble du territoire.

▶ Le développement de structures interministérielles et des liens forts entre les collectivités territoriales et les différentes administrations de l'État ou de la FP hospitalière (exemple, structures de garde d'enfants mutualisées et financées par le ministère de l'Intérieur, la Justice pour les fonctionnaires travaillant dans l'administration pénitentiaire, les collectivités territoriales échelon pour les fonctionnaires qui en sont issus, les structures hospitalières, etc.) paraît être une solution viable.

Cela pourrait se réaliser notamment par le truchement d'une mise à disposition de crédits interministériels spécialement dédiés, à concurrence du nombre d'effectifs respectifs concernés, à la garde des enfants pour



les fonctionnaires d'Etat, hospitaliers et territoriaux.

▶ **Les crèches doivent être accessibles de façon égalitaire, sans distinction du point d'indice.**

LOGEMENT

▶ **Une politique du logement reste la pierre angulaire de toute intégration sociale et professionnelle.**

Elle repose aujourd'hui sur deux axes largement limités : une politique coûteuse de réservation de logements sociaux (moins de 10 000 agents bénéficiaires pour 192 000 agents en activité au sein du ministère) et un dispositif de prêt immobilier à **taux zéro** (PTZMI) accessible aux seuls primo-accédants sur un nombre restreint de départements éligibles.

▶ **Le PTZMI** (prêt à taux zéro du ministère de l'intérieur, pour la région IDF, étendu aux 8 départements limitrophes de la région ainsi qu'aux départements 06, 13, 33, 59, 67 et 69) rencontre certes un certain succès pour les primo-accédants mais les fonctionnaires nouvellement affectés en Île-de-France, souvent jeunes, célibataires ou depuis peu de temps en ménage optent principalement pour la location.

D'autant plus que la majorité d'entre eux aspire à retourner en province, dans leur région d'origine, et reste donc de façon transitoire en région parisienne. D'autres, font même le choix du célibat géographique. Les loyers exorbitants grèvent le pouvoir d'achat de ces fonctionnaires et les exposent fréquemment à des difficultés financières certaines.

Les policiers travaillant dans Paris intra-muros voient l'offre de logements locatifs proposés par la préfecture de police de Paris fort insuffisante en intra-muros. De plus, les logements proposés sont parfois

localisés dans des zones où les policiers se sentent eux-mêmes en insécurité.

Ils sont donc contraints bien souvent de se trouver eux-mêmes une location soit au prix exorbitant du marché soit en s'éloignant en grande couronne, afin de trouver un logement en adéquation avec leur rémunération, pour bénéficier de tarifs plus abordables mais engendrant un important temps de trajet à chaque prise de service.

ALTERNATIVE Police CFTD revendique l'instauration d'une indemnité représentative de logement (IRL) à l'instar de ce qui existe déjà pour certains fonctionnaires. Cette indemnité peut représenter selon les situations 10 à 20% du traitement indiciaire. Elle aurait le mérite d'être équitable et transparente.

MUTUELLE (PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE)

▶ À l'instar de ce qui est imposé dans le secteur privé depuis janvier 2016, une participation du ministère de l'intérieur pour la protection complémentaire de santé des fonctionnaires de police, très exposés, rappelés-le, à des blessures physiques et psychiques dans le cadre de leurs missions, ainsi qu'aux foyers épidémiques, semble une mesure de protection et de reconnaissance de l'État à l'adresse de ses agents. De plus, l'État employeur et prescripteur doit se montrer exemplaire et s'imposer ce qu'il impose aux autres en la matière.

▶ **Des fonctionnaires d'autres ministères bénéficient déjà d'une participation à la souscription d'une mutuelle.** De plus, le PPCR prévoit cet engagement au sein de notre ministère, **ALTERNATIVE Police CFTD** exige qu'il soit respecté !



POUR UNE RÉFORME DE LA PROCÉDURE PÉNALE ADAPTÉE AU TRAVAIL ET AUX BESOINS DES POLICIERS

▶ Les réformes successives de la Procédure Pénale légiférées depuis 2001 (Renforcement des droits de la Défense) n'ont pas pris en compte les diverses répercussions en terme de masse de travail sur les différents services d'investigation. **La surcharge de travail** qu'elles ont entraînée au fil des années n'a pas pris également en compte la problématique du manque d'effectifs et de moyens ce qui a provoqué des incidences sur l'activité quotidienne des policiers destinataires des Saisines. La procédure est devenue chronophage.

▶ **La conséquence de ces réformes successives** a engendré un manque d'attrait pour le travail d'investigation. La motivation et le goût à ce travail d'enquête n'existent plus. Nous constatons une désertion et une réelle difficulté à recruter au sein de ce métier tant pour le Corps d'Encadrement et d'Application que celui des Officiers de Police.

Certes, les Tribunaux sont engorgés mais les services d'investigation sont asphyxiés.

Une véritable réforme de la procédure a été initiée en concertation avec l'ensemble des acteurs de la chaîne judiciaire et pénale, à savoir les différents corps de la Police Nationale et ceux de la Magistrature.

▶ **Dès janvier 2016, nous avons réalisés de nombreuses propositions en matière de réforme et de simplification de la procédure pénale.** Nos propositions ont été entendues et nous avons obtenu :

- ▶ La dématérialisation totale de la procédure ainsi qu'un véritable réseau Police/Justice.
- ▶ Un nouveau logiciel de rédaction.
- ▶ La signature électronique des divers acteurs de la procédure.
- ▶ L'étude d'une plate-forme de la garde à vue.
- ▶ L'élargissement des pouvoirs au personnel ATS.
- ▶ L'accord permanent du Parquet pour les réquisitions non payantes.
- ▶ Un logiciel de téléphonie opérationnel.
- ▶ Le refus d'accorder aux avocats l'accès total à la procédure.
- ▶ L'élargissement de la visioconférence évitant ainsi les transferts ou présentations des mis en cause aux Magistrats instructeurs.
- ▶ Le transfert dans le Code de Procédure Pénal des pouvoirs coercitifs administratifs de l'état d'urgence.





► **Nous revendiquons toujours l'oralisation de la procédure** qui, à ce jour, n'a pas obtenu un écho favorable de la Magistrature et qui pourtant serait une véritable révolution ainsi qu'un gain de temps indispensable. Comme acte écrit, nous proposons la rédaction d'un procès-verbal de synthèse de l'audition enregistrée. En outre, nous demandons que l'oralisation ne soit obligatoire et que le choix de la rédaction manuscrite ou de l'enregistrement reste à l'appréciation de l'enquêteur et du Magistrat.

► **Nous demandons la mise en œuvre de la rédaction d'une plainte en temps réel** par le personnel de voie publique à l'aide de caméra piéton et le plaignant pourrait se rendre ultérieurement au commissariat afin d'apposer sa signature électronique. Ceci permettrait d'accroître la présence de Policiers sur la voie publique et serait également moins contraignant pour la victime.

► **Nous sollicitons une parité totale de traitement Police / Gendarmerie par l'obtention de la prime de haute technicité** à l'instar de nos collègues Gendarmes. Cette prime est attribuée aux Gendarmes

ayant une spécificité obtenue à l'aide de formations internes et utiles aux services, telle une formation d'enquêteur en informatique.

► L'Investigation a certes besoin d'OPJ mais il faut également savoir remercier nos enquêteurs informatiques, nos collègues ayant obtenu le brevet financier, les négociateurs en Police Judiciaire, les moniteurs et formateurs, etc.

Au-delà de l'obtention de cette prime, nous revendiquons aussi la **reconnaissance de ces formations au Registre National de la Certification Professionnel**.

► Par souci de discrétion et de confort, nous sollicitons l'attribution du **Glock 26** à l'ensemble du personnel d'investigation et du Renseignement ayant vocation à travailler sur la voie publique.

► Nous souhaitons que les modalités de l'attribution de l'article 36, soit également appliquées à celles et ceux dont la gestion des dossiers permet la mise hors d'état de nuire d'individus radicalisés ou tentant de déstabiliser la nation par tout moyen.

► **Nous revendiquons la création d'une seule et unique Direction de l'Investigation ainsi que du Renseignement**, par soucis de lisibilité, de transversalité et de nomenclature. Nous sollicitons un rattachement de la DRPJ Paris à la DCPJ ainsi que le rattachement de certains services de la DRPP auprès de la DGSJ.





MESURES BUDGÉTAIRES

▶ **Reconnaissance des contraintes de présence imposée aux CRS en transposant les dispositions de l'article L3121-9 du code du travail.** L'obligation d'être à son domicile ou sur son lieu de travail ayant été supprimés du nouvel article, décision rendue le 12 juillet 2018 par la Cour de Cassation rappelant qu'un employeur ne pouvait pas solliciter un de ses salariés hors de son temps de travail, sans que celui-ci ne soit, de fait en astreinte et donc payé.

▶ **Défiscalisation totale de l'IJAT**, elle ne doit pas être assujettie au prélèvement sociaux elle doit être revalorisée régulièrement et indexée sur l'inflation et le coût de la vie.

▶ **Défiscalisation des Heures Supplémentaires** (et non une désocialisation de l'HS, les futurs réformes nous donneront peut-être raison). Il faut planifier une réelle revalorisation de cette indemnité car les heures supplémentaires effectuées sur le terrain nous sont **imposées**.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ASA (AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ)

▶ En vertu du décret du 21 mars 1995, les agents justifiant d'au moins 3 ans d'affectation dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, bénéficiaient d'une bonification de 3 mois, puis de 2 mois par année supplémentaires.

En 2015, l'arrêté du 3 décembre est venu substituer au principe d'affectation en IDF, une liste de 161 CSP, écartant dans les faits les CRS.

ALTERNATIVE Police CFTD demande l'incorporation de l'ensemble des unités à ce système de bonification, car nos compagnies travaillent essentiellement au sein des circonscriptions touchées par ce dispositif.

LES MISSIONS

▶ Reconquête des missions de maintien et de rétablissement de l'ordre.

▶ Changement dans la gestion des maintiens de l'ordre en mettant un terme à la stratégie qui consiste à faire évoluer les équipements pour subir passivement les assauts de plus en plus violents des manifestants.

▶ Adapter les techniques du maintien de l'ordre à la réactivité et le mouvement pour **faire baisser le nombre de blessés dans notre rang**. Cela doit s'accompagner de prises de décisions claires de la part de la hiérarchie.

Dans le cadre de la lutte contre l'immigration clandestine, nous demandons :

▶ **Des instructions précises concernant les migrants.** Les interpellations suivies systématiquement de remises en liberté, les évictions de l'autoroute sans point de recueil, représentent des prises de risques inutiles pour les usagers de la route, pour nos collègues et pour les migrants eux-mêmes.

▶ **Une redéfinition claire des objectifs de la mission** en prenant en compte la difficulté d'œuvrer face à des



groupes de migrants de plus en plus hostiles permettrait de redonner du sens au travail CRS notamment sur CALAIS.

▶ Stopper toute nouvelle tentative de confier la prise en subsistance des collègues par une société privé tel que *Eurocap*. L'ensemble des compagnies se plaint de la qualité plus que médiocre des repas servis, cette fausse bonne idée a déjà été testée sans succès dans le passé.

▶ Reconnaissance de l'exposition des fonctionnaires à des risques sanitaires au contact des migrants. **Systématisation de matériels de protection adéquats.**

MATÉRIELS – VÉHICULES

▶ **Pour assurer une protection plus efficace des CRS,** nous exigeons la dotation de nouveaux équipements moins lourds qui n'entravent pas les mouvements et pour compléter l'armement non légal dans nos unités, l'étude de nouveaux moyens et le redéploiement du pistolet à impulsion électrique, ainsi qu'une dotation supplémentaire **pour les sections SSG et SPI 4 G de :**

- ▶ Casques et visières balistiques
- ▶ Boucliers balistiques souples (BBS)pour les unités. (moins lourds que les dernières dotations du SAELSI et avec systèmes de sangle pour le port)
- ▶ Grenades type *flash bang* pour les milieux clos face aux tueries de masse (déstabilisation de l'adversaire, effet choc)
- ▶ Trousse de premiers secours sur chaque opérateur des SPI 4G pour traitement de lésions par arme à feu (avec pansements compressifs, garrots tourniquet, gants etc.)
- ▶ Un deuxième gilet Soc par compagnie (Secourisme Opérationnel Crs).
- ▶ Puits balistiques multi-calibres pour mettre les HK G36 en sécurité, pour les compagnies et les déplacements.
- ▶ **Pour le BOT (Binôme Observateur Tireur) :**
- ▶ Casques balistiques adaptés pour le binôme observateur tireur.
- ▶ Kit harnais anti-chute de sécurité et cordes permettant de sécuriser un opérateur BOT sur point haut (des lots existent sur les DZ CRS).
- ▶ La Nouvelle Doctrine d'Emploi exige un suivi de formation et un entraînement régulier. Nous demandons la mise en œuvre *a minima* d'une journée d'entraînement à la NDE par mois (à résidence ou en déplacement).
- ▶ Il y a nécessité d'un suivi de formation clair car nos collègues ne supportent plus les «comédies» et les journées d'entraînements théâtrales afin de plaire aux préfets, ministre, etc.



- ▶ Il y a lieu de créer ou de trouver des sites et des stands de tir CRS adaptés à la pratique des entraînements réglementaires au HK G36 et aux exercices compagnies.
- ▶ Véhicules adaptés aux nouveaux équipements et moyens en dotation (casques lourds, bbs, tikka, Sacs mo, caisses armement, boucliers...).
- ▶ Renouvellement régulier du parc automobile. La réforme des véhicules doit intervenir à 150 000 kms maximum.

SPÉCIALITÉS

▶ MNS

Ouvrir un chantier national pour les Maîtres-Nageurs Sauveteurs, rassemblant l'ensemble des élus locaux et destiné à pérenniser la spécialité.

ALTERNATIVE Police CFDT sollicitera les élus et les parlementaires sur le sujet.

▶ Montagnard

Renaissance de la spécialité pour redéfinir un système indemnitaire plus juste afin de reconnaître l'engagement des CRS montagnards et leur obtenir un niveau de rémunération similaire aux CRS dédiées au maintien de l'ordre.

Nos collègues sont en fonction toute l'année, été comme hiver. Il s'agit en outre d'une des spécialités les plus formées pour laquelle nos collègues se doivent de répondre 24/24 et, à ce jour, sans aucune reconnaissance de leurs astreintes. Leur système de fonctionnement (six fonctionnaires maximum par poste) ne permet pas de bénéficier de l'IJAT, ils sont positionnés en MI et ne peuvent prétendre qu'à une indemnité

de 30 € par jour pour acheter de la nourriture.

Au niveau de la masse d'habillement, il faut revoir le vestiaire montagnard en remplaçant les produits proposés par des articles et de l'équipement plus adaptés aux besoins de la «spécialité».

Il est nécessaire de revoir l'attribution du matériel pour lequel, chaque année, un montagnard dépense sur son budget personnel environ 500€.

Il faut obtenir également l'équité totale au niveau du déroulement de carrière, actuellement pour passer au grade supérieur, ils doivent en plus des examens communs à tous les fonctionnaires de police réussir les examens propres à leur «spécialité».

▶ UMZ

Les principaux problèmes rencontrés par cette spécialité sont d'ordre matériel. **ALTERNATIVE Police CFDT** exige la remise à niveau de ces unités par la dotation des moyens nécessaires.

Pour exemple à Grenoble, l'UMZ dispose d'un parc roulant de 14 motos, à ce jour, seules 5 d'entre elles sont opérationnelles.

Régler les problèmes de tenues, en confiant la réalisation de gilets de protection similaire à ceux fournis au stage moto à un équipementier moto, cette mesure de bon sens optimisera la sécurité de nos collègues motards tout en baissant le coût budgétaire.

Nous demandons également la dotation de casques *Bluetooth* et d'*airbags Bluetooth*.

AUGMENTATION DES EFFECTIFS, POUR :

- ▶ Permettre aux fonctionnaires de prendre leurs repos compensatoires.
- ▶ Permettre de maintenir systématiquement les unités à 4 sections.
- ▶ Permettre aux autoroutiers de mettre en place ou de pérenniser le nouveau cycle.
- ▶ Permettre aux collègues de participer aux stages de formation.
- ▶ Permettre dès sa mise en place, l'application des 11 heures d'inter-service, en prenant en compte la spécificité CRS, pas d'inter-service en maintien de l'ordre.



CONDITIONS D'HÉBERGEMENT

- ▶ Rénovation des cantonnements de passage insalubres, comme le B10 de la CRS 45, Nantes, Saint-Quentin, etc.
- ▶ Obtention d'un hébergement en chambre individuelle qui doit désormais être la norme.



LE RÔLE ET LES FONCTIONS DES ADJOINTS DE SÉCURITÉ

IMPLIQUÉS AU MAXIMUM, REMERCIÉS AU MINIMUM

► Créés en 1997, pour une période de 5 ans au titre des emplois jeunes, pour «satisfaire des besoins non assurés en matière de sécurité», les ADS ont déjà fêté leur 20^e anniversaire.

► **20 ans de précarité sur la base du SMIC**, de mises à la porte aux termes d'un contrat au cours duquel chaque ADS aura accompli les mêmes missions (à l'exception d'actes procéduraux et des missions de maintien de l'ordre) et subi les mêmes contraintes et risques que ses collègues gardiens et gradés.

► **Cette exploitation de près de 10 500 jeunes n'a que trop duré !**

ALTERNATIVE Police CFTD est le seul syndicat à vous proposer des solutions réalistes et acceptables.

En 2014, 663 d'entre vous se retrouvaient en fin de contrat à l'issue de leurs bons et loyaux services. Combien sont encore au chômage aujourd'hui, com-

bien continuent à travailler pour le SMIC, cette fois-ci dans la sécurité privée ?

Les statistiques de la DRCPN sont curieusement absentes du dernier bilan social sur ce sujet pour le moins embarrassant. Il s'agit d'un échec de l'administration, incapable d'assurer un avenir décent à celles et ceux qui ont valeureusement contribué à assurer la noble mission de protection des personnes et des biens.

ALTERNATIVE Police CFTD propose donc :

► La modification du décret 2009-1551 du 14 décembre 2009. Ce décret stipule que les anciens ADS, lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves du concours de GPX et qu'ils ont accédé à la titularisation dans ce corps, peuvent récupérer $\frac{3}{4}$ des services accomplis en tant qu'ADS pour l'avancement d'échelon.

► La modification du décret afin que nos collègues anciens ADS puissent récupérer l'intégralité des services accomplis durant leur contrat. De même, les anciens ADS devenus gardien de la paix et titularisés avant le 14 décembre 2009 doivent bénéficier de ces dispositions, il s'agit de bon sens et d'équité.

► La modification de l'article 36 de la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 afin que les ADS puissent être promus au 1^{er} grade de gardien de la paix autrement que consécutivement à un décès en service ou bien suite à une blessure grave et invalidante.

► Tout adjoint de sécurité ayant accompli un acte de courage et de dévouement doit pouvoir bénéficier de l'accès au grade de gardien de la paix après avis de la CCP ADS.

► Attribution de la bonification 1/5^e pour la retraite. Tout adjoint de sécurité ayant effectué au moins 5 ans

ADJOINTS DE SÉCURITÉ

de contrat doit pouvoir prétendre au bénéfice d'une annuité de bonification pour leur retraite quelle que soit son orientation professionnelle à l'issue de son contrat.

Enfin, ALTERNATIVE Police CFDT ne s'adonnera pas à des promesses impossibles à tenir d'un point de vue statutaire ou budgétaire.

► Nous portons de manière pragmatique la revendication de changer le statut des ADS afin qu'ils puissent obtenir un statut classique de contractuel de droit public leur permettant de toucher le Supplément Familial de Traitement et bénéficier des mêmes droits que les gradés et gardiens de la Paix en cas de blessure en service.

► En matière de **régime indemnitaire, ALTERNATIVE Police CFDT** propose la création de l'IFA : Indemnité de Fonction Assimilée, équivalence de l'ISS dans la police municipale.

Les ADS ne touchent pas l'ISSP. Leur statut ne leur permet pas, dans la mesure notamment où ils ont le droit de grève.

Cependant, la pénibilité à laquelle ils sont confrontés (horaires atypiques, travail de nuit... etc.) justifie qu'ils puissent bénéficier, à l'instar des policiers municipaux avec l'ISS, d'une prime équivalente.

En effet, ADS et policiers municipaux, éléments essentiels de la sécurité publique, de par leurs prérogatives judiciaires en qualité d'APJA 21, accomplissent les mêmes missions sur la voie publique.

ALTERNATIVE Police CFDT exige donc une **cohérence de rémunération** entre les divers acteurs de la sécurité publique, qu'ils soient issus de l'État ou de la

fonction publique territoriale, et propose l'attribution de l'IFA à tous nos collègues adjoints de sécurité.

Ainsi, en instaurant une **IFA** au taux de 12% du salaire brut, chaque ADS verra sa rémunération revalorisée d'environ 145€ nets mensuels.

Comment l'État employeur peut-il justifier le fait de moins payer «ses» effectifs que les collectivités territoriales au sein desquelles nos collègues de la police municipale accomplissent les mêmes missions ?

TENUE

► **Les ADS portent une tenue de police et doivent par conséquent bénéficier d'un compte à points individuel avec 800 points annuels.** Il n'est pas acceptable qu'un ADS dont un vêtement a été endommagé suite à une intervention soit dans l'obligation d'attendre plusieurs semaines afin d'en récupérer un neuf. Cela témoigne d'un manque de considération de l'administration que dénonce et combattra **ALTERNATIVE Police CFDT**.

► En seconde partie de contrat, c'est-à-dire après 3 ans de service, vous avez accumulé une expérience considérable qui doit être reconnue d'une part financièrement par la revalorisation de votre traitement, et d'autre part, grâce à une **distinction au niveau de l'uniforme**. Ainsi, **ALTERNATIVE Police CFDT** propose la création d'un manchon d'épaule composé d'un chevron doré.



Qui sommes-nous ?

► PRESENTATION

ALTERNATIVE Police Nationale est une nouvelle structure syndicale créée le 1er septembre 2015.

Composé de l'ancien syndicat CFDT Police, ALTERNATIVE Police est un syndicat membre de la CFDT Interco.

Il représente les personnels actifs des métiers de la sécurité au sein du Ministère de l'Intérieur notamment les policiers du Corps d'Encadrement et d'Application, gardiens de la paix et gradés ainsi que les Adjoints de Sécurité et Cadets de la République.

► **ALTERNATIVE Police Nationale dispose de structures syndicales régionales sur l'ensemble du territoire national y compris à l'outremer.**

ALTERNATIVE Police Nationale propose un autre choix syndical que celui des syndicats historiques. En effet, leur positionnement varie en fonction de l'alternance politique. Leur pratique syndicale est essentiellement axée autour de l'individualisme, du clientélisme et du favoritisme.

► **ALTERNATIVE Police Nationale se démarque donc des autres syndicats de la police nationale en revendiquant dans les faits et dans les actes une totale indépendance au pouvoir politique quel qu'il soit.**

Les actions d'ALTERNATIVE Police Nationale sont conduites dans le cadre de la défense des intérêts collectifs, notamment les conditions de travail. ALTERNATIVE Police porte les revendications et les attentes de nombreux gradés et gardiens de la paix et plus particulièrement celles des policiers en colère.

Le seul leitmotiv d'ALTERNATIVE Police Nationale est de représenter aux mieux tous les policiers, de défendre leurs intérêts et de sauvegarder leurs acquis.

Pour ALTERNATIVE Police, l'alliance des intérêts individuels et particuliers de tous les policiers est la seule pratique du syndicalisme qui vaille pour l'unité de la police nationale.

► **ALTERNATIVE Police est officiellement un syndicat national de la CFDT depuis son congrès constitutif le 14 juin 2016.**

Au soir du 6 décembre 2018, ALTERNATIVE Police est devenu un syndicat officiellement représentatif au sein de la CFDT avec près de 10% et siège au Comité Technique Ministériel.

Pour la première fois dans son histoire, la CFDT s'implante dans la police nationale chez les gradés et gardiens de la paix et dispose d'une vingtaine de sièges dans les différentes instances du Ministère de l'Intérieur à travers le territoire national.



POLICE NATIONALE

Cfdt:



2019 - 2022
COMMENT FAIRE
FACE AU SUICIDE
EN MILIEU
PROFESSIONNEL

"ON NE NAIT PAS
POLICIER
ON LE DEVIENT

50 PROPOSITIONS
POUR UNE POLICE
A VISAGE HUMAIN



Invitation colloque

FAIRE FACE AU SUICIDE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Comment agir ? Comment Prévenir ?
Comment prendre en charge ?

Mercredi 22 mai 2019
de 16h30 à 21h
Bourse du Travail

**A l'occasion de ce colloque, ALTERNATIVE Police a présenté ces
50 propositions pour une police à visage humain**



► I/ Préambule

Les suicides dans la police nationale ne sont malheureusement pas une nouveauté. Selon les dernières statistiques, le taux de suicide dans la police nationale est supérieur de 36% à celui de la population française aujourd'hui même si d'autres corps de métiers sont également fortement touchés comme les agriculteurs par exemple.

Derrière des prétextes fallacieux qui nous ont jusqu'alors été opposés, ne s'agit-il pas d'une volonté de ne pas faire émerger la partie cachée de l'iceberg, l'envers du décor, c'est-à-dire les conséquences de l'organisation du travail ?

Vingt-neuf de nos collègues ont fait le choix de nous quitter sans compter nos collègues gendarmes ou policiers municipaux.

Au-delà de tout ce qui suit, il ne faut pas occulter le fait que depuis maintenant près de 5 ans, depuis les attentats de Charlie Hebdo, les policiers sur employés, que les missions se succèdent sans fin comme l'euro 2016, les manifestations contre la loi travail, les évènements annuels nationaux que sont le 14 juillet et le tour de France, mais aussi internationaux avec les commémorations du centenaire de la première guerre mondiale, anniversaires de la seconde guerre mondiale et la coupe du monde 2018, ce qui entraine depuis de

nombreux reports et annulations successifs de repos

Si ce taux est dramatiquement élevé, d'autres situations de souffrance, qui peuvent conduire au suicide, ne sont pas prises en compte comme par exemple les tentatives de suicide, le nombre de divorces ou de séparations.

1. Ces chiffres doivent être indiqués dans le rapport du bilan social annuel de la police nationale.

La crise suicidaire que nous traversons depuis le début de l'année n'est malheureusement pas nouvelle. Nous la connaissons depuis au moins 30 ans.

Le suicide ne doit pas être une fatalité dans la police nationale mais la récurrence de ce phénomène d'année en année a conduit à une première prise de conscience collective en 1996 date à laquelle nous avons enregistré 70 suicides.

Alors pourquoi depuis plus de 20 ans, cette récurrence des suicides frappe-t-elle ainsi la police nationale et, qu'à ce jour, ce fléau est de 36% supérieur à la moyenne nationale ?

Déjà en 1995, une étude avait été conduite sur le sujet et, à la suite de crise majeure dans la police nationale en 1996, le docteur Pierre Henri Ceccaldi, médecin chef de la police nationale depuis 1991 remettait un



rapport sur la base des données recueillies par les 10 médecins régionaux et les 200 contractuels qu'il dirigeait alors et dont la mission était notamment de contrôler l'absentéisme des fonctionnaires en arrêt de travail, mais aussi l'aptitude des candidats au métier de policier.

De toutes ces données, le praticien a tiré des études épidémiologiques, portant sur les raisons des suicides dans la police, notamment les rythmes horaires alternés dont celui appelé le 3/2 en province (3 jours de travail et 2 jours de repos) et le 6/1 à Paris (6 jours de travail et 1 jour de repos). Il établissait trois facteurs principaux poussant des policiers à se suicider :

- L'augmentation du suicide des jeunes en France, dû à la morosité et au syndrome dépressif latent dans la société et des suicides dans la police nationale qui n'échappent pas à cette statistique de l'âge (il y a par exemple trois fois plus de suicides en France qu'en Italie, deux fois plus qu'au Royaume-Uni)
- La pauvreté, la misère, la délinquance, côtoyées chaque jour par le policier qui, malgré sa sécurité de l'emploi, est souvent issu d'une famille où il y a des chômeurs. Dans 80% des cas, le policier se tue avec l'arme à feu qu'il a sous la main. Sinon, il se pend.

Il a des antécédents d'ordre pathologiques, soit des problèmes familiaux.

Il établit également un 4^{ème} facteur qu'est la dépression et précise que ce sont les dépressifs qui se suicident le plus et conclut qu'il s'agit d'une véritable maladie qui doit être diagnostiquée et soignée.

Les préconisations de l'époque furent très précises mais peu nombreuses puisque seules deux ont été mises en pratique :

- Le changement de cycle horaire uniformisé sur l'ensemble du territoire province/Ile de France. Le 4/2 (4 jours de travail et 2 de repos). Ce cycle est toujours en vigueur et n'autorise qu'un vrai week-end de repos en famille toutes les 6 semaines (samedi-dimanche).

Ce cycle est à nouveau remis en cause au regard de la fatigue générée et de l'absence de conciliation vie familiale/vie professionnelle.

Le déploiement et le renforcement des dispositifs de prévention : médecin statutaire, médecin de prévention et psychologues. C'est la naissance du SSPO Service de Soutien Psychologique Opérationnel en tant que Service dédié à la prévention des suicides.

▶ II/ Constat

Force est de constater que, malheureusement, rien n'a vraiment changé. Le récent rapport de mars 2019 de l'IGPN établit même clairement que le cycle préconisé il y a 22 ans, le 4/2, pour améliorer les conditions et le bien-être au travail a été au contraire encore plus dévastateur sur la vie sociale et familiale des policiers. Alors pourquoi avoir attendu plus de 20 ans ?

Depuis 2012, suite à une enquête conduite par un chercheur doctorant, Mr Matthieu MOLINES, du CNRS UMR de Toulouse, sur le « management et le stress au travail dans la police nationale », des plans ministériels successifs ont vu le jour, des réunions et des séminaires ont eu lieu, des mesures ont été annoncées mais, aujourd'hui, aucun acte concret pérenne et efficace n'a été mis en œuvre.

Si toutes les mesures préventives pour lutter contre les risques psychosociaux et les suicides sont importantes et nécessaires, il convient de relativiser leur effet tant leur action porte sur le traitement des conséquences et non sur les causes.

Ces causes sont multifactorielles et les résumer au seul prisme des problèmes personnels seraient une façon de nier que les difficultés du travail ont une part importante dans les causes du suicide. Ce n'est pas le fruit du hasard que le plus grand

nombre de policiers qui se suicident le font sur leur lieu de travail ou à domicile avec leur arme de service.

Sans occulter le fait que l'arme est un facilitateur du passage à l'acte, il n'est cependant pas la cause du suicide. Il convient donc de se poser les bonnes questions et d'y apporter, au mieux, les bonnes réponses.

Tout d'abord « on ne naît pas policier, on le devient ». Et devenir policier c'est avant tout se préparer ce à quoi on va être confronté.

Vue du sang, mort, détresse, misère sociale, violences, sont autant de situations choquantes qu'il est psychologiquement compliqué d'assimiler à l'instant T et même a posteriori.

C'est pourquoi il est évident que le recrutement ne se fonde pas assez sur l'évaluation psychologique et la capacité de résilience des policiers.

Nous pouvons à tout moment, soudainement, ressentir une sensation de trop plein, le énième corps inerte vu au cours d'une carrière peut être celui de trop. Il est nécessaire d'être vigilant à la réaction de nos collègues, à chaque instant, d'autant plus si des difficultés professionnelles et/ou personnelles que l'on pense anodines s'ajoutent aux images éprouvantes



auxquelles nous sommes toutes et tous confrontés.

Il faut donc trouver des solutions pour que les policiers puissent se vider la tête, telle une soupape de décompression.

2. La mise en place d'une plateforme d'écoute et d'entraide tenue par des policiers volontaires, à l'instar de celle qui a été mise en place dans la police de Montréal et qui a fait ses preuves, est une urgence. Le Programme d'aide aux policiers et policières – PAPP, nommé « Ensemble pour la vie », se donne pour objectif d'aider les agents à identifier les signes pouvant mener au suicide et d'améliorer la solidarité entre collègues et le climat au travail. Il repose sur quatre composantes :

- a. Une campagne d'information et de sensibilisation,
- b. Une formation d'une demi-journée en groupe pour toutes les unités afin d'apprendre à détecter les signes avant-coureurs - et soutenir un collègue en difficulté –
- c. Une formation plus poussée pour les sergents et délégués syndicaux qui doivent agir comme des « sentinelles »,

d. Une ligne téléphonique anonyme d'entraide gérée par des policiers bénévoles.

Ainsi, le fait pour des policiers de parler à des policiers est plus simple pour eux, ils libèrent plus facilement leur parole. Depuis la mise en place de ce dispositif le taux de suicide a chuté de 79%.

3. Il faut respecter l'effectivité des deux heures de sport réglementaires par semaine. Le sport est un excellent exutoire, les sports collectifs contribuent à nouer ou renforcer une cohésion.

Depuis des décennies, cette activité sur le temps de travail est une obligation d'autant plus que les policiers doivent conserver une aptitude physique pour l'exercice de leur métier.

Pourtant, l'administration ne fait rien pour permettre cette activité hebdomadaire.

4. Développer les techniques de gestion du stress, éveiller les effectifs à la sophrologie ou autres méthodes apparentées. En complément des psychologues, des spécialistes de ces



dispositifs doivent intégrer le ministère de l'intérieur.

5. Mettre en œuvre un carnet de suivi des interventions difficiles pour chaque policier avec le recensement de ces dernières sur toute sa carrière afin de détecter le cas échéant, sous couvert du secret médical, des situations de souffrance : traçabilité des interventions difficiles comme les morts violentes, le travail de nuit ou bien encore la confrontation aux suicides.
6. Obligation pour la médecine statutaire de se conformer aux prescriptions de la médecine préventive notamment en matière d'aménagement de poste ou d'horaires pour raisons médicales. De plus, il faut renforcer le suivi et l'effectivité des visites médicales statutaires. Il n'est pas normal que des policiers, pendant plusieurs années, n'aient pas eu un suivi médical régulier.
7. Ainsi Il conviendra donc de déterminer, lors d'un entretien plus poussé avec le jury et la psychologue, si un candidat présente des qualités d'empathie, de compréhension, de bienveillance suffisante tant pour les relations avec la population que pour encadrer ou commander des

8. effectifs. Quel que soit le corps de la police nationale, il faut, lors du recrutement, détecter et tenir compte des qualités humaines.

Si des formations managériales sont essentielles pour potentialiser un encadrement ou un commandement et gommer certaines maladresses, il est illusoire de penser que certains éléments qui ne présentent pas les prédispositions naturelles aux relations humaines feront un jour montre de bon sens, d'écoute et de solidarité

9. Mettre en place un tronc de formation initiale commun à tous les corps, au sein d'une académie de police, des groupes de travail mixtes et une formation continue commune, c'est-à-dire avec des gardiens de la paix, officiers et commissaires ensemble pour mieux se connaître et appréhender les difficultés de chacun.

De même, rien ne nous prépare au pire. Rien n'est adapté pour débriefer les situations les plus dramatiques si ce n'est celles lors d'attentats ou de suicides de policier.



Mais pour le reste il n’y a rien. Il n’existe pas la possibilité systématique, régulière et obligatoire d’un suivi et d’un traitement post traumatique !

Aucune structure externe à la police nationale n’existe et celles qui existent se situent dans l’enceinte des bâtiments de l’administration, au su et au vu de tous. Autant dire un repoussoir à consulter un psychologue au risque d’être montré du doigt et considéré comme un flic à problèmes, un faible, un lâche car la police nationale reste encore un univers où on est avant tout majoritairement des « mecs, des vrais » ! Un milieu machiste où il n’y a pas de place pour la faiblesse !

Il est donc nécessaire de

- 10. Créer de véritables structures indépendantes d’accueil psychologique de l’institution.
- 11. Augmenter le nombre de psychologues et de médecin de prévention (environ 90 psy pour 146000 soit 1 psy pour 1700 policiers reste largement insuffisant)
- 12. Renforcer les examens médico-psychologiques au moment du recrutement (contact avec médecin de famille par exemple)

- 13. Dans le cadre de la formation initiale (école) et continue (notamment au cours des 5 premières années de policiers) : préparer à la mise en situation face à la vue du sang, mort, violences, etc (visite institut médico-légal, simulation de manifestation avec les CRS par exemple)
- 14. Créer (ou renforcer) un module de formation pédagogique autour des RPS et suicides sur les situations de crise du quotidien pouvant déboucher sur des problèmes post-traumatiques.
- 15. Permettre à un jeune policier, qui se rend compte que ce métier n’est pas fait pour lui, de pouvoir quitter l’institution sans contrainte.

Or, à ce jour, un jeune policier qui part avant 5 ans d’ancienneté doit rembourser les frais de formation initiale. Il faut donc annuler cette disposition.
- 16. Il ne faut pas perdre de vue également que la grande majorité des policiers sont affectés en Ile de France mais originaires de province. Ils s’engagent entre 5 et 8 ans, selon le concours obtenu, avec l’espoir de partir après. Malheureusement ce n’est majoritairement pas le cas.

Il faut donc instaurer un système d'arrivée-départ permettant un turn over équilibré qui favorise un retour aux sources plus facile et plus rapide.

▶ III/ Le bien-être au travail est un élément primordial pour un équilibre stable vie privée/vie professionnelle.

Recruter davantage pourrait offrir une solution simple. Mais la simplicité se heurte à des impératifs économiques qu'il convient d'intégrer sans pour autant tomber dans le fatalisme et nous faire baisser les bras.

Les policiers en Ile de France

Lorsqu'on arrive en Ile de France, pour la grande majorité des policiers, on se retrouve face à l'isolement et au déracinement géographique mais aussi au risque de surendettement : trouver un logement et se meubler n'est pas une sinécure.

Aujourd'hui, les dispositifs d'aide à l'arrivée des nouvelles recrues sont insuffisants en matière de logement, de politique sociale et de rémunération. Il n'est pas rare encore de découvrir que certains jeunes policiers sont obligés de dormir dans leur voiture ou en foyer.

17. Il convient donc de repenser le dispositif de recrutement en Ile de

18. France par une politique plus incitative et attractive mais aussi en permettant à ces policiers originaires de province de pouvoir retourner dans leur région dans un délai raisonnable. Ainsi, selon le mode de recrutement, concours national ou à affectation régionale en Ile de France, un policier doit 5 ou 8 ans dans sa première affectation francilienne. Mais passé ce délai, il n'y a aucun retour possible vers sa région d'origine par le biais des mutations.

19. Il faut donc revoir la politique RH en Ile de France pour avoir un effectif policier volontaire et motivé à s'y installer.

20. Une rémunération supérieure à la moyenne nationale des policiers (actuellement une indemnité de 1800 € annuel à partir de 5 ans d'ancienneté soit 150 €/mois)

21. Un déroulement de carrière accéléré et automatique s'ils font le choix de rester en Ile de France

22. Un logement réservé donc disponible dès leur arrivée en Ile de France.



23. Une politique sociale développée en matière de restauration, de garde enfant et de loisirs.

Les policiers qui travaillent à Paris doivent y être par envie dans des conditions de vie professionnelle et privée les plus stables et les sereines. Il faut instaurer une vraie politique de fidélisation qui tiennent compte de tous les aspects de la vie privée et professionnelle.

Cela ne signifie pas pour autant que les policiers affectés ailleurs sur le territoire ne doivent pas bénéficier également de dispositifs incitatifs, notamment dans des métropoles où la difficulté du travail est aussi pénible qu'en Ile de de France.

Après le recrutement, le suivi psychologique et l'installation du policier, se pose la question de sa vie au travail au quotidien. Elle se décompose principalement en quatre axes

- La relation hiérarchie/subordonné
- Les conditions de travail
- Le respect et la reconnaissance
- La convivialité

La relation hiérarchie/subordonné

L'enquête conduite par le CNRS en 2012 a clairement établi des problématiques managériales d'un autre temps.

Les suicides dans la police nationale ne se focalisent pas qu'en Ile de France. Ils se produisent partout, quel que soit le grade

mais majoritairement chez les gradés et gardiens de la paix et démontrent qu'au-delà de la question de la difficulté du travail en lui-même, face aux situations auxquelles les policiers sont confrontés, les relations individuelles ou collectives en interne accentuent la souffrance en milieu professionnel.

Il faut donc révolutionner le management, améliorer la cohésion dans les services, combattre le Brown-out (c'est-à-dire la perte de sens du métier, le décalage entre l'idée qu'on se faisait du métier et certaines réalités)

Certains chefs de service tendent à confondre autorité hiérarchique et autoritarisme, bafouant les droits les plus élémentaires de leurs subordonnés.

Tout d'abord, il y a le rapport hiérarchique où la méthode managériale consiste toujours à une gestion très verticale. La hiérarchie donne les ordres, la base exécute.

Or, au-delà de leur devoir d'obéissance, les policiers veulent être une part active à la vie de la police nationale, aux missions et aux objectifs à conduire pour répondre à la sécurité que nous devons à nos concitoyens.

Depuis maintenant près d'une dizaine d'années, les policiers font part de leur



volonté non pas de décider mais de participer aux choix qui sont faits pour mener à bien les ordres qu'on leur donne.

Ainsi, un management participatif permettrait pour eux de faire remonter leur expérience de terrain pour adapter les orientations purement bureaucratiques et technocratiques qui sont prises en matière d'objectifs à atteindre.

Chaque policier doit être partie prenante dans la réalisation des missions qui incombent à son service, il doit pouvoir être force de proposition pour améliorer les conditions d'exercice et la qualité du service public de sécurité. Les chefs de service doivent faire confiance en l'expertise de chacun de leurs effectifs et leur laisser une certaine latitude.

Il ne faut pas oublier que la hiérarchie bénéficie d'une indemnité de responsabilité et de performance donc, pour certains, peu importe la façon dont on atteint les objectifs pourvu qu'on les atteigne.

Pourtant, nous gagnerons en efficience et en rapidité si les policiers de terrain apportaient leur expérience.

En alliant théorie et pratique, le service public n'en serait que plus efficace et les policiers de terrain y gagneraient une plus grande reconnaissance pour leur investissement.

La relation hiérarchie/subordonné ne peut être bonne que s'il le lien de confiance existe. Cette confiance ne peut s'établir que sur la base d'un rapport quotidien dans l'exercice du métier et d'un respect mutuel.

24. Mettre en place un management participatif par des réunions de concertations hiérarchie/subordonné sur les objectifs et les missions à conduire sur le terrain pour les atteindre.

Ces réunions régulières permettraient en plus de réinstaurer de la convivialité entre les hommes et les femmes quelle que soit le grade et la responsabilité.

25. La reconnaissance et la considération doivent être renforcées par des dispositifs simples et concrets : lettres de félicitation, cérémonie de récompenses, moment de mise à l'honneur.

26. Renforcer les liens entre les différents niveaux hiérarchiques par des moments de convivialité. Les séances de briefing et de débriefing, de passages de consignes, d'information autour d'un café sont de nature à recréer la confiance et le respect.



- 27. Ne plus assujettir l'obtention de certaines primes à l'obtention d'objectifs chiffrés.
- 28. Supprimer toute prime liée à l'atteinte d'objectifs chiffrés
- 29. Le volet « performance » de l'IRP (indemnité de responsabilité et de performance) doit être supprimé en vue de rendre effective la fin de la politique du chiffre annoncée depuis 2012 dans la police nationale car dans les faits, la pression statistique est toujours présente.
- 30. La prime au mérite, la prime qui déprime et qui divise doit être reversée dans son intégralité au budget d'action sociale ministérielle. Elle représente 25 millions d'euros.

Les conditions de travail

Un policier bien dans sa tête c'est un policier épanoui au travail avec les moyens de le faire tant dans l'aménagement du travail lui-même que dans la conciliation avec la vie privée

Que ce soit l'état des commissariats qui ne font l'objet d'aucun entretien depuis plusieurs décennies, un matériel et des équipements devenus obsolètes et usagers, un parc automobile vieillissant, il est évident qu'un plan d'urgence de remise à niveau est d'une extrême nécessité.

Les récentes enquêtes parlementaires l'ont démontré et certaines préconisations faites sont, pour le moment, restées lettre morte par le gouvernement.

- 31. La priorité est donc de faire un état des lieux de la police nationale, en chiffrer le coût et engager un projet de loi de d'orientation et de programmation pluriannuelle pour mettre à niveau la police nationale.
- 32. Un plan de renouvellement des équipements et matériels régulier, adapté à la réalité du terrain, doit être mis en œuvre aussi. La situation avec les manifestations des gilets jaunes en est un bien triste exemple.

Le rafistolage de circonstance dès qu'un problème se produit n'est pas la solution. La police nationale, comme d'autres institutions, par exemple la justice, manque d'une politique budgétaire d'anticipation.

De la même manière, la question des effectifs est fondamentale dans le bon fonctionnement du service et de la qualité de la vie au travail mais aussi privée. Ainsi, la structuration et l'organisation des services ne permettent pas aux policiers d'avoir une régularité de repos et de bénéficier de la restitution de leurs heures supplémentaires.

Le rapport de l'IGPN de mars 2019 établit en outre que le cycle de travail actuel dit 4/2



avec un seul samedi-dimanche toutes les 6 semaines ne doit plus être le cycle de référence et avance clairement que le nouveau cycle dit « vacation forte » est le plus approprié pour cet équilibre vie professionnelle/vie privée. Il permet un week-end sur deux de repos et un jour de repos dans la semaine, une semaine sur deux. Mais, dans le même temps, le rapport avance qu'un tel cycle ne peut pas être mis en œuvre en l'état car gourmand en effectif.

Pourtant, fin 2015, le projet de réforme territoriale de la sécurité publique, voté en comité technique de la police nationale et validé par le Ministère de l'Intérieur, visant à restructurer les services par une fusion de petites unités en un gros service de police polyvalente permettrait la mise en œuvre d'un tel cycle.

Au fil du temps, de ministre en ministre et d'autorité en autorité, chacun a voulu laisser sa trace en créant une politique sécuritaire en fonction de sa philosophie ou idéologie préventive ou répressive : police de proximité, UTEQ, GSP, PQR, PSQ, etc. ont conduit à la nucléarisation de la police nationale et de son hyperspécialisation.

Plusieurs de ces petites unités participent au cloisonnement des services de police, se marchent parfois les unes sur les autres si bien qu'on peut parler de doublons concernant certaines d'entre elles.

Aujourd'hui, beaucoup de policiers sont cantonnés à des tâches compartimentées, portant atteinte à la polyvalence qui faisait pourtant la force de la sécurité publique et qui rendait le travail moins monotone et mécanique. Cette polyvalence a, à tort, été ringardisée au profit d'une « taylorisation » de la police nationale.

La multiplication des unités diverses et variées dans les commissariats a réduit à peau de chagrin les effectifs des brigades de roulement, autrement dites les brigades de la police secours ou police d'urgence : les primo-intervenants

Les interventions de police secours sont pourtant l'activité principale d'un commissariat, le cœur de métier de la sécurité publique. Les effectifs de ces brigades ont tellement fondu que les policiers les composant se trouvent régulièrement à devoir prioriser les interventions. Ainsi, le dilemme auquel ils sont confrontés peut parfois torturer leur conscience. Entre continuer à réguler la circulation sur un accident de la route, là où un risque de sur-accident existe, et intervenir dans un appartement où des cris de femme ont été entendus par le voisinage, que faire ???

C'est pourtant régulièrement ce qui arrive sur des circonscriptions où un seul équipage de trois fonctionnaires est sur la voie



publique. Quand cet équipage arrive à être constitué de trois car trop souvent ils ne sont que deux mettant en danger aussi leur propre intégrité physique.

Il est donc d'une impérieuse urgence de regarnir les brigades de roulement afin que les effectifs puissent accomplir correctement et efficacement leurs missions mais aussi, par une souplesse de gestion accrue, prendre des congés plus facilement et être moins sujets aux rappels en service quand un effectif est malade.

Pour y arriver il est donc enfin temps :

- 33. Appliquer la réforme territoriale de la sécurité publique partout où cela est possible
- 34. Mettre en œuvre le cycle horaire dit de vacation forte.
Pour compléter le dispositif et permettre une efficience des services d'une part et une stabilité de la vie privée et professionnelle,
- 35. la mise en œuvre d'une réserve type « gendarmerie » nous apparaît utile et nécessaire :

A hauteur de 40000 réservistes, cette réserve permettrait d'apporter une bouffée d'oxygène aux services de police lors d'évènements de grande ampleur, de manifestations diverses et variées et très mobilisatrices en effectifs (villes comportant une équipe de football en Ligue 1, courses cyclistes, fêtes locales...etc.).

Il s'agirait d'absorber les conséquences de ces services d'ordre à réaliser et également de faire participer le citoyen lambda à œuvrer pour la sécurité de tout un chacun et de mieux comprendre aussi le fonctionnement de sa police. Après tout, la sécurité n'est-elle pas l'affaire de tous ?

Enfin, la capacité physique et psychologique de gérer la difficulté du travail au quotidien doit entraîner la limitation du nombre de rappels en service. La superposition de petites unités créées des carences en effectif sur des évènements important qui obligent à de nombreux rappels de policiers en repos.

Hormis les cas de force majeure (terrorisme, catastrophes naturelles, accidents de grande ampleur...etc.), les fonctionnaires de police ne doivent pas subir plus de deux rappels au service par an.

Les reports de repos doivent être limités dans les mêmes proportions. Car si les policiers ne sont pas des militaires, les commissariats ne peuvent plus être gérés comme des casernes. Le casernement de la police existe, il n'est pas immobilier mais psychologique.

Nombreux sont les policiers qui ne profitent pas sereinement de leurs repos et qui sont toujours dans l'expectative et l'anxiété d'entendre leur téléphone sonner et de se voir contraints par leur hiérarchie de

regagner leur service au beau milieu d'un moment passé en famille.

Nous pensons donc utile de

36. Créer un congé « évènement familial » pour sanctuariser la vie de famille.

Pour assister à l'anniversaire de ses enfants et à celui de la personne avec laquelle il partage sa vie avec la garantie de ne pas être rappelé et sans que cela puisse lui être refusé. Il s'agit d'un dispositif protecteur pour louper le moins d'évènements familiaux possible et avoir le moins de regrets sur les moments forts et fondateurs d'une famille.

Afin de pallier ces absences prévues, la réserve de la Police Nationale serait la virgule d'ajustement afin d'augmenter la puissance et la souplesse opérationnelle dans les services, à l'instar de ce qui se fait dans la Gendarmerie Nationale.

L'ensemble de ce dispositif doit permettre dans un grand nombre de services de police une plus grande opérationnalité du service public tout en permettant une plus grande régularité de repos aux policiers.

Au-delà de donner la possibilité aux policiers de « souffler » dans l'accomplissement de leurs missions, leur vie au quotidien au service doit favoriser des moments de décompression notamment au moyen de la convivialité

La convivialité

Lorsque la réforme horaire de 1997 a été mise en place pour lutter contre la première vague de suicides, étrangeté dans le même temps, la police nationale a connu une déshumanisation progressive pour arriver à une situation individualiste

- Suppression des espaces de cuisines dans les commissariats qui permettait un moment de convivialité par un repas en commun et remplacés par des distributeurs automatiques de repas.
- Interdiction des « caisses café » où chacun donnait la même somme d'argent pour payer le café quotidien et l'argent récolté pour faire un repas de fin d'année tous ensemble. Ce que l'on appelait le repas de brigade et remplacées par des distributeurs de boissons
- Suppression des pots (mise à l'honneur de policiers pour leur travail, anniversaires, baptêmes, mariage) qui permettaient aussi les échanges entre les différents échelons hiérarchiques dans un cadre moins solennel et officiel.

37. Tous ces moments doivent clairement être réinstaurés. Cela renforcerait la solidarité et l'esprit de corps. Elle permettait de mieux se



connaître et, le cas échéant, de détecter un policier en souffrance.

38. Au-delà de ces moments locaux d'échanges et de partages, à l'instar de la Sainte Geneviève célébrée annuellement par les gendarmes, la célébration annuelle de la Saint-Martin, le Saint patron des policiers, doit être fêté comme une vraie journée nationale dans tous les services, sous l'égide du Ministre de l'Intérieur. Des moments officiels de commémoration, de mémoire et de mise à l'honneur des policiers et, une nouvelle fois, un moment de partage dans la convivialité.

IV/ Le respect et la reconnaissance du policier

Le policier fait face aux situations dramatiques les plus extrêmes. Il a donc besoin de se sentir soutenu dans sa mission.

Cela amène donc à aborder le policier et ses rapports avec son institution, les médias, la justice et la population entre autres.

L'institution

La première chose que l'institution doit faire c'est de reconnaître par des actes d'attention que les policiers ne sont pas que de simples exécutants

Quand un policier est mis en cause à tort ou à raison, il est auditionné par l'IGPN. Trop souvent, le retour que nous avons c'est que l'enquête est à charge et trop rarement, pour ne pas dire jamais, à décharge.

L'IGPN doit établir la vérité, sur la base de faits mais certainement pas en mettant une pression psychologique sur le policier pour obtenir sa vérité, celle qu'elle veut entendre.

La sévérité de l'IGPN n'est plus à démontrer et nul ne peut croire en son laxisme mais son travail doit se faire avec la plus grande humanité.

En outre, quand des policiers sont mis hors de cause, Le ministère de l'intérieur doit engager des poursuites systématiques contre les auteurs de signalements mensongers à l'encontre des policiers.

Le ministère de l'intérieur doit également publiquement contre-communiquer lorsque des accusations fantaisistes touchent des policiers ou l'institution policière

Le déroulement de carrière

Sur le déroulement de carrières, l'administration porte une lourde responsabilité quant à la gestion des carrières que cela soit pour les avancements ou les mutations.



Le non-respect strict des règles statutaires en la matière créé de l'injustice sociale et des situations de précarité pour des familles qui peuvent conduire à des séparations, des divorces dans le meilleur des cas et à des suicides dans le pire.

39. Il est urgent de mettre un terme à toute forme de clientélisme et de favoritisme institutionnalisé depuis trop longtemps. Cela doit s'appliquer immédiatement sans attendre la future loi de transformation de la fonction publique qui, si elle est néfaste pour d'autres champs professionnels, sera un bienfait pour la police nationale. Certains syndicats font de l'avancement ou de la mutation, leur « fonds de commerce ». En favorisant certains agents dont les conditions statutaires sont moins bien favorables que d'autres aux critères de notation et d'ancienneté plus avantageux, ils suscitent dégoût, démotivation et perte de sens du travail.

Il est facile d'en mesurer les conséquences lorsque cela touche un agent consciencieux, dont le travail est source d'épanouissement et de fierté.

Le corps des gradés et des gardiens de la paix est aussi le seul des corps actifs de la

police nationale à devoir passer des examens pour évoluer dans leur carrière.

Dans certains services, des fonctionnaires d'une même unité peuvent être éligibles à l'avancement sur un même poste (donc à critères d'avancement identiques ou sensiblement identiques) et ceci instaure entre eux un esprit de compétition malsain, délétère pour l'ambiance et l'efficacité d'un service. Là aussi, l'appartenance syndicale permet de favoriser certains agents au détriment des autres sans pour autant avoir les critères requis pour être prioritaire.

40. Il faut donc supprimer toute obligation de passer un examen pour accéder au grade supérieur remplacer par un système d'avancement automatique et un système d'avancement semi-automatique pour les officiers de police judiciaire afin de mettre fin à toute compétition entre policiers et à tout interventionnisme syndical mais aussi de recréer une attractivité pour cette spécialité judiciaire.

Dans le cadre des conditions de travail, des locaux mal sécurisés, à l'air saturé et exigus, des repas pris sur le pouce dans des espaces lugubres et à l'hygiène douteuses sont autant d'éléments qui n'améliorent pas le bien être des policiers



L'Etat tolère dans ses ministères ce qu'il sanctionne dans le secteur privé où les normes et règles d'hygiène et de sécurité doivent être scrupuleusement respectées

Pourtant, s'agissant des problématiques de CHSCT, le Ministère de l'Intérieur a eu il y a quelques années une démarche volontariste entre l'instauration de référents de prévention des risques et l'instauration des documents uniques, véritables registres des problèmes sanitaires et de sécurité.

Mais aujourd'hui force est de constater qu'entre la volonté et l'effectivité il y a un monde et pour cause.

Les assistants et les conseillers de prévention, choisis par les chefs de service, sont pour beaucoup pieds et mains liés. Certains, on le comprend, sont réticents à faire remonter les problèmes d'hygiène et de sécurité, ces derniers devant parfois aborder des problématiques qui déplaisent à certains chefs de service, lesquels ont la main sur leur notation et peuvent freiner leur avancement.

41. Il convient donc de donner davantage de latitude et d'indépendance aux agents de prévention qui doivent pouvoir accomplir leurs missions sans pression et de façon objective. Ils doivent être des personnels hiérarchiquement indépendants du

chef de service dans lequel ils ont à accomplir leurs missions. Ces personnels doivent relever d'une mission interministérielle pour pouvoir appliquer leurs prérogatives en toute indépendance.

Se pose également la régularité des réunions des instances qui doivent gérer ces problèmes : les CHSCT, qui seront prochainement fusionnés avec les CT par la loi de transformation de la fonction publique actuellement présentée à l'assemblée nationale

La législation impose jusqu'à ce jour la réunion de 3 CHSCT au minimum par an. Malheureusement, l'administration se contente trop souvent du minimum. De plus, les agents n'ont que très peu de retours sur les échanges et les conclusions issus de ces CHSCT.

42. Les procès-verbaux des CHSCT, comme d'ailleurs ceux des comités techniques, doivent faire l'objet d'une publication sous forme d'un compte rendu administratif dans chaque service afin que chaque fonctionnaire puisse avoir connaissance des dangers, des enjeux et des conclusions relatifs à leurs conditions de travail.



L'action sociale

Il y a enfin un point incontournable pour qu'un policier s'épanouisse dans son travail, c'est l'action sociale qui, depuis des décennies, fait véritablement défaut même si deux fondations proposent certaines actions.

Le développement de l'action et de l'aide sociale est trop faible pour que les policiers puissent jouir d'un véritable équilibre vie privée/vie professionnelle à l'instar des comités d'entreprises qui existent dans le privé.

Epargner les policiers aux difficultés à se loger, leur permettre de faire garder leurs enfants aux horaires atypiques et à des tarifs compétitifs, autant d'impératifs qui créent les conditions d'un esprit apaisé et donc d'un policier qui peut se consacrer à ses missions sans que son esprit soit accaparé par des soucis qui viendront parasiter sa quiétude.

Le ministère de l'intérieur dispose d'un budget de 65 millions d'euros pour ses 192 000 agents (sédentaires et actifs). Parmi ces près de 65 millions d'euros, près de 6,5 millions sont dédiés à la médecine de prévention et aux actions du service social et ne sont donc pas à proprement parler consacrés à l'action sociale ministérielle. Malgré de conséquents recrutements actuellement en cours, l'action sociale reste à budget constant. À ce jour, un abondement se fait toujours attendre.

43. A l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé, il faut un budget social à minima à hauteur de 1.5% de la masse salariale.

Cela aurait le mérite de sanctuariser le budget moyen consacré à chaque agent et de faire face aux aléas de l'évolution des effectifs.

En effet, le ministère a augmenté ses effectifs de plusieurs milliers d'agents ces dernières années et les crédits d'action sociale ont baissé.

Ces 1.5 % de la masse salariale dédiés à l'action sociale permettraient au ministère de l'intérieur de passer de 65 millions de budget annuel à plus de 175 millions.

A titre comparatif, le ministère de l'économie et des finances dispose d'un budget d'environ 160 millions d'euros pour 30 000 agents de moins que l'intérieur. Qu'est-ce qui peut justifier une telle distorsion ?

La garde d'enfants

Le travail en horaires décalés ou atypiques (nuit, week-end, jours fériés) et la nécessité d'être à moins d'une heure de leur lieu d'exercice, tout comme le fait d'être rappelable au service de façon inopinée selon les nécessités de leur service, expose les policiers, une partie des PATS et des



agents de préfectures à de grandes difficultés pour la garde d'enfants.

Bien souvent, c'est la « débrouillardise », l'angoisse permanente pour trouver une solution, notamment pour les familles monoparentales et les couples séparés. La garde d'enfants représente une charge financière significative, a fortiori en horaires décalés et/ou atypiques.

Il n'est pas rare qu'un fonctionnaire prenant son service le matin à 05h00 soit dans l'obligation de confier son enfant la veille au soir à l'assistante maternelle ou bien, dans d'autres cas, il est fréquent que d'autres soient obligés de se réveiller, ainsi que leur enfant, dès 03h30 afin de parcourir un trajet conséquent depuis leur lieu de domicile pour déposer leur enfant à 04h30 chez la nourrice.

Les dispositifs CESU d'aide à la garde d'enfants représentent certes une aide tout à fait louable mais ne compensent pas en totalité le surcoût évoqué.

- 44. Il est nécessaire que le Ministère de l'Intérieur prenne là aussi la mesure de la nécessité de revaloriser du CESU ministériel (chèque emploi service universel) actuellement plafonné à 300 euros seulement par an et par enfant !
- 45. La création d'un dispositif CESU complémentaire dit « CESU Horaires Atypiques (CESU HA) » destiné à

compenser pour partie le surcoût occasionné par la majoration tarifaire de la garde d'enfant la nuit serait une solution.

- 46. Enfin, le développement de structures interministérielles et des liens forts entre les collectivités territoriales et les différentes administrations de l'État ou de la FP hospitalière (exemple, structures de garde d'enfants mutualisées et financées par le ministère de l'Intérieur, la Justice pour les fonctionnaires travaillant dans l'administration pénitentiaire, les collectivités territoriales échelon pour les fonctionnaires qui en sont issus, les structures hospitalières, etc.) pourrait être aussi une solution viable.

Logement

En 2019, il est inacceptable d'apprendre que certains policiers dorment dans leur voiture faute d'avoir trouvé un logement ou de ne pas en avoir les moyens.

La politique du logement reste la pierre angulaire de toute intégration sociale et professionnelle.

Elle repose aujourd'hui sur deux axes largement limités : une politique coûteuse de réservation de logements sociaux (moins de 10 000 agents bénéficiaires pour 192 000



agents en activité au sein du ministère) et un dispositif de prêt immobilier à taux zéro (PTZMI) accessible aux seuls primo-accédant sur un nombre restreint de départements éligibles.

La majorité des policiers aspire à retourner en province, dans leur région d'origine, et reste donc de façon transitoire en région parisienne.

D'autres, font même le choix du célibat géographique. Les loyers exorbitants grèvent le pouvoir d'achat de ces fonctionnaires et les exposent fréquemment à des difficultés financières certaines.

Les policiers travaillant dans Paris intra-muros voient l'offre de logements locatifs proposés par la préfecture de police de Paris fort insuffisante en intra-muros.

De plus, les logements proposés sont parfois localisés dans des zones où les policiers se sentent eux-mêmes en insécurité.

Ils sont donc contraints bien souvent de se trouver eux-mêmes une location soit au prix exorbitant du marché soit en s'éloignant en grande couronne, afin de trouver un logement en adéquation avec leur rémunération, pour bénéficier de tarifs plus abordables mais engendrant un important temps de trajet à chaque prise de service.

47. L'instauration d'une indemnité représentative de logement (IRL) à l'instar de ce qui existe déjà pour certains fonctionnaires serait nature à libérer l'esprit des policiers de ce type de préoccupation.

Cette indemnité peut représenter selon les situations 10 à 20% du traitement indiciaire. Elle aurait le mérite d'être équitable et transparente.

Mutuelle (protection sociale complémentaire)

A l'instar de ce qui est imposé dans le secteur privé, une participation du ministère de l'intérieur pour la protection complémentaire de santé des fonctionnaires de police, très exposés, rappelons-le, à des blessures physiques et psychiques dans le cadre de leurs missions, ainsi qu'aux foyers épidémiques, semble une mesure de protection et de reconnaissance de l'État à l'adresse de ses agents.

De plus, l'État employeur et prescripteur doit se montrer exemplaire et s'imposer ce qu'il impose aux autres en la matière.

Des fonctionnaires d'autres ministères bénéficient déjà d'une participation à la souscription d'une mutuelle. D'ailleurs la réforme du Parcours Professionnel



Carrières et Rémunération dans la fonction publique prévoit cet engagement alors pourquoi cette disposition n'est-elle toujours pas à l'ordre du jour dans la police nationale ?

Combien de collègues rechignent à aller voir leur médecin et à suivre un traitement médicamenteux parce qu'ils n'ont pas les moyens de se payer une mutuelle ?

Combien aimeraient pouvoir consulter un psychiatre pour sortir la tête de l'eau mais ne peuvent le faire pour des raisons pécuniaires ? Car oui, de telles situations existent encore de nos jours !

Le respect du policier c'est aussi son image qui est relayé par les médias

Les policiers sont trop rarement mis à l'honneur et trop souvent mis au banc des accusés.

Dès qu'il y a une affaire mettant en cause un policier, tout de suite il est présumé coupable. L'affaire est présentée comme un dérapage au mieux, une bavure au pire.

Tout cela avant même que l'enquête ait pu déterminer les responsabilités. Rappelez-vous de l'affaire Théo.

En 24h, les policiers étaient vilipendés de criminels car ils auraient commis un viol. Lynchés sur la place publique, il aura fallu un

an pour démontrer la réalité de cette affaire.

Imaginez-vous l'état d'esprit de ces policiers.

Suspendus pour certains qui, pendant un an, avec leur famille, ont dû gérer toute cette déferlante médiatique ?

Les policiers bénéficient de la présomption d'innocence comme tout citoyen, mais quand leur responsabilité est engagée et avérée, la justice sait leur rappeler qu'être policier est une circonstance aggravante ! Les médias font leur travail d'information et c'est nécessaire dans notre démocratie.

Mais ils doivent faire preuve également d'impartialité et d'objectivité.

48. Il est nécessaire que le Ministère de l'Intérieur fasse plus de communication institutionnelle auprès des médias pour éviter de voir naître les pires interprétations et les pires scénarios dont l'impact sera d'avoir détruit la vie d'un policier et celle de sa famille.

La justice

Les policiers ont le sentiment que les décisions de la justice sont trop souvent inadaptées à la gravité des faits. Un individu à peine interpellé se retrouve dans la rue avec une simple convocation alors que le

policier n'a pas encore terminé sa procédure.

Les policiers ont aussi le sentiment d'avoir travaillé pour rien, d'avoir perdu leur temps. Mais pire, quand ils recroisent dans la rue celui pour qui la justice a fait preuve d'une très grande mansuétude, il ne manque pas de leur faire comprendre qu'il n'a pas peur de la police puisqu'il ne risque rien derrière.

Alors s'en prendre physiquement à un policier est une limite qu'il ne craint plus de franchir !

La très grande régularité des agressions l'a malheureusement démontré ces dernières années. On viole des policiers, on les brûle, on leur tire dessus, on les tue !

49. Toute agression d'un policier ou d'un représentant de l'Etat quel qu'il soit (gendarmes, policier municipal, douanier, enseignant, pompiers, etc.) ne doit pas faire d'exception au principe de la circonstance aggravante y compris lors d'une atteinte dans la vie privée (hors service). On ne touche pas à un représentant de l'Etat !

L'incompréhension des décisions de justice pour les policiers doit nous amener légitimement à rapprocher les deux institutions pour qu'elles apprennent à mieux se connaître et surtout à mieux se comprendre. Il faut donc que dès la scolarité ou les premières années d'affectation que



magistrats et policiers puissent faire des stages pratiques, en immersion, pour mieux appréhender le quotidien et les difficultés de chacun.

Fin de carrière

50. Nos collègues de la Gendarmerie Nationale, de par leur statut militaire et par ailleurs tout à fait légitimement, ont la possibilité de quitter leur institution avec une pension mensuelle dès lors qu'ils comptabilisent 17 ans de service.

Les fonctionnaires de police, sous statut civil, ne peuvent pas bénéficier de cette possibilité alors qu'ils traitent près de 80% du volume de délinquance sur le territoire national.

Cette possibilité de partir de façon volontaire et anticipée ne doit plus être simplement être vue sous le prisme du statut militaire et doit être étendue au regard de l'intensité des missions et de leur volume.

Cette mesure, véritable issue de secours, peut s'avérer salvatrice pour un fonctionnaire épuisé moralement et physiquement, lequel ressent une sensation de trop-plein.

Ainsi, l'agent en souffrance depuis quelque temps et qui souhaiterait quitter la police mais qui faute de pouvoir assurer le paiement de ses charges et crédits en s'assurant un train de vie correct, pourra percevoir



cette pension et trouver un autre emploi lui permettant un pouvoir d'achat à peu près identique et ce, avec l'aide d'une cellule de reclassement.

Conclusion

La reconnaissance que le policier est en droit d'attendre de son institution, sa place dans la société, son pouvoir d'achat et ses relations avec la hiérarchie et avec la justice sont des axes majeurs pour améliorer les conditions de travail du policier et apporter un service public de qualité à nos concitoyens.

Le volontarisme des pouvoirs publics, au-delà du lobbying et de l'intérêt particulier de certains, est la clé de voûte à une grande réforme de fond et de forme dans la police nationale

La lutte contre le suicide est un combat de tous les instants, fort complexe tant l'esprit humain l'est tout autant.

Certaines mesures de bon sens axées sur la prévention situationnelle et structurelle peuvent permettre non pas d'atteindre le chiffre chimérique de zéro mais sans doute de réduire très significativement le nombre de gestes de désespoir dans la police qui, nous l'espérons, sera de nouveau une grande famille, unie, solidaire et protectrice.

Le bien-être ou encore la qualité de vie au travail ne doivent plus être considérés par l'administration comme une charge mais comme un investissement au service de tous. Agents, administration, usagers du service public de sécurité et contribuables ont tous à y gagner.



POLICE NATIONALE

Cfdt:



**2019 - 2022
TEMPS DE TRAVAIL
GARANTIR
L'OPERATIONNALITE
DES SERVICES**

**EN AMELIORANT LES
CONDITIONS DE
TRAVAIL
AVEC DE VRAIES
MESURES SOCIALES**

**MIEUX ETRE AU
TRAVAIL =
PLUS EFFICACE**



Mieux être au travail... donc plus efficace !



▶ LE CYCLE 2/2/3-2/2/3 OU CYCLE BINAIRE 12H08

Lors du CTRPN du 14 juin 2019, l'administration a soumis à la parité syndicale un projet d'arrêté portant sur l'organisation relative au temps de travail.

Ce projet finalisé est le fruit d'un long processus de dialogue social notamment nourrit par la CFDT et sur la base du recours engagé et gagné à l'Europe par le SCSI.

Nous espérons que cette période de concertation serait l'occasion de montrer le renforcement de ce dialogue social par une écoute réciproque qui permettrait d'aboutir sur un texte qui convienne à tous

Bien que le texte proposé apporte des avancées notables comme par exemple la reconnaissance du travail de nuit, force est de constater cependant que certaines de nos propositions ont été purement et simplement balayées d'un revers de la main.

Aujourd'hui, nous ne pouvons qu'afficher notre opposition sur l'absence de respect de la parole donnée d'autant plus renforcée par la question de l'ouverture du cycle 2-2-3/2-2-3 en 12h08 pour les services actifs de voie publique jusqu'alors interdit.

Si ce cycle est sans conteste une possibilité d'apporter une réponse sur la conciliation vie privée/vie professionnelle plus régulière avec un week-end de 3 jours toutes les deux semaines et deux jours de repos hebdomadaire tous les 15 jours, nous ne

pouvons pas accepter la rédaction de l'article 34 en l'état dans lequel la seule disposition sociale d'accompagnement de la mise en œuvre de ce cycle est la possibilité de deux pauses de 20 minutes.

Ce cycle a déjà fait l'objet d'expérimentation et d'application permanente dans d'autres administrations comme c'est par exemple le cas dans la fonction publique hospitalière.

Ainsi, plusieurs constats ont été faits et confirmés par deux publications scientifiques sur les effets des 12 heures sur la santé :

- l'étude conduite par Madame Béatrice Barthe, Maître de conférences à l'Université Toulouse 2 le Mirail, intitulée « les 2X12h : une solution au conflit de temporalités du travail posté ? » publiée sur le site temporalités revues
- l'étude menée par L.Weibel du service de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle Strasbourg, D. Herbrecht et D.Imboden de l'Alsace Santé Travail (AST67), L. Junker-Mois, du service de médecine du travail du personnel hospitalier, hôpitaux universitaires de Strasbourg, et B. Banrot de l'Inspection médicale du travail, Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la



Mieux être au travail... donc plus efficace !

consommation, du travail et de l'emploi
Alsace Strasbourg.

Ces constats sont :

- Un risque d'endormissement au travail et/ou sur le trajet augmenté avec un risque doublé après 8 heures de travail et qui augmente après 12 heures
- L'augmentation des accidents du travail dès la 9^{ème} heure travaillée avec un doublement de la fréquence lors des deux dernières heures d'un poste de 12 heures.
- Un risque accru de conduite addictive
- Une augmentation du risque de prise de poids
- Une augmentation du risque de pathologie dorso lombaires (potentiellement pour les policiers appelée à être en véhicule toute la vacation)
- Des effets sur la vigilance, en plus des 12 heures de travail s'ajoute le temps avant et après ce qui peut porter entre 17 à 19 heures qui ralentissent les fonctions cognitives et le temps de réaction.
Ce ralentissement est accentué à partir de l'âge de 40 ans. Le risque de faire des erreurs est ainsi plus important.

C'est pourquoi nous demandons un engagement formel de l'administration à étudier et à réfléchir à une nouvelle



organisation du travail au plus près de la réalité du terrain et donc dans les services concernés par la phase d'expérimentation en instituant des réunions hebdomadaires avec les effectifs concernés par un retour d'expérience en lien avec la médecine de prévention et statutaire.

Naturellement, cet engagement devra se poursuivre dans la durée si le cycle 12h08 devait être institué comme cycle de référence et généralisé.

► L'ABSOLU NECESSITE DE MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT

Nous sollicitons donc l'accès ou la présence d'un service de santé au travail

De plus, il convient de prévenir les risques accrus pour la santé en s'engageant à

- Respecter strictement les jours de repos et de congés annuels : ne pas faire de rappel
- Respecter les durées hebdomadaires maximum : éviter tout dépassement horaire (HS)
- Prendre en considération dans l'organisation du travail de nuit le phénomène de l'hypovigilance
- Organiser des temps de restauration
- Garantir obligatoirement une plage de sommeil de minuit à 5 heures du



Mieux être au travail... donc plus efficace !



- Tenir compte du délai de trajet domicile/travail
- S'assurer que les personnels de jours puissent se restaurer (aménagement de coin cuisine autre qu'un simple micro-onde)
- Inclure le temps d'habillage et de déshabillage dans la durée de la vacation.

CONCLUSION

Nous pensons donc utile de réfléchir à la répartition des missions en fonction des plages horaires et du niveau de fatigue potentiellement induit afin d'assurer la sécurité et la bonne santé des agents tout en garantissant la qualité du service public que nous devons à nos concitoyens.

A ce titre, nous demandons que l'ensemble des risques professionnels soit inscrit au document unique.

Compte tenu des éléments que nous venons d'exposer et qui conditionnent l'orientation de notre vote sur le texte d'APORTT proposé, nous demandons à l'administration un engagement solennel dans l'APORTT quant aux mesures d'accompagnement

social et de santé au travail qui seront prises si le cycle 12h08 devenait le cycle de référence et était généralisé dans la police nationale après son expérimentation prévue de septembre à décembre 2019.



▶ NOUS CONTACTER ET NOUS SUIVRE

- 47 avenue Simon Bolivar
75019 PARIS

Tél : 0180496687

Mail : secretariat@alternativepn.fr

-  www.alternativepn.fr

-  <https://www.facebook.com/alternativepn>

-  https://twitter.com/Alternative_PN

Notre différence : agir pour tous !



Alternative
Police

Cfdt: