



POLICE NATIONALE



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 turnover 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.

Épargner 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 déterminée 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.

Notre différence : agir pour tous !



Alternative
Police

Cfdt: