



## DECLARATION PREALABLE

« PLAN MINISTERIEL A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU SEIN DE LA POLICE NATIONALE »

CHSCT ELARGI

LE 24 MARS 2016.

Madame la présidente,

Mesdames et messieurs les représentants de l'administration,

Mesdames et messieurs les représentants du personnel,

Chers collègues,

Vous connaissez notre réel attachement à ce plan ministériel destiné à l'amélioration des conditions de travail au sein de la Police Nationale et nous sommes très reconnaissants à l'endroit de notre ministre pour cette nécessaire initiative sans précédent.

Ainsi, même si nous n'adhérons pas à l'ensemble des mesures proposées par ce plan, force est de reconnaître que certaines d'entre elles nous satisfont mais restent encore non abouties.

En effet, le recrutement de psychologues et de médecins de prévention doit s'accroître, mais il ne s'agit pas de contractualiser pour contractualiser, il est impératif de recruter des professionnels aguerris aux conditions de travail des agents du ministère de l'intérieur et notamment des policiers.

Toutefois, nous restons opposés à ce que les interventions des psychologues du SSPO ne soient circonscrites qu'aux seules situations post traumatiques. Il est indispensable que nos collègues puissent continuer à s'entretenir avec ces professionnels quel que soit le motif de la consultation. Et certes, si la volonté de recentrer les psychologues sur leur cœur de métier nous est audible, le fait de recourir à l'intervention des mutuelles pour participer à la réorientation de leurs adhérents vers des consultations extérieures et pour palier à l'urgence de certaines situations n'est pour nous pas recevable pour de nombreuses raisons que nous avons déjà exposées.

Le lien de confiance instauré entre les agents et le SSPO depuis maintenant 20 ans ne doit surtout pas se tarir.

Aussi, la mise en place des cellules de veille des RPS indispensables au « porter à connaissance » et à la prise de conscience du mal être des agents de la hiérarchie, initiative louable selon nous, ne doit toutefois pas se limiter à l'évocation de problèmes globaux de fonctionnement des services mais doit se recentrer sur l'objectif majeur de prévention des RPS.

Un rappel relatif à la finalité de l'installation de ces cellules de veille des RPS doit être envisagé auprès des chefs de service.

Mais aussi, s'agissant des enquêtes environnementales dépaysées, et au-delà du retour très attendu de l'audit de l'IGPN relatif à l'opportunité de ces enquêtes, nous souhaitons une analyse globale de l'ensemble des enquêtes environnementales.

Quels ont été les facteurs déclencheurs principaux du passage à l'acte ou de sa tentative ?

L'impact et les conséquences sur le service mais aussi la famille ont-ils été déterminés et appréhendés ?

Quelles ont été les mesures prises en réparation et en prévention au sein des services concernés ?

En effet, selon nous, le management « toxique » et tout ce qu'il implique, l'épuisement, l'isolement, le stress chronique mais aussi la non application de certaines mesures et instructions mises en place au titre de ce plan ministériel, restent des facteurs majeurs de cette fragilisation des agents, quelque soit leur grade et leur corps d'appartenance.

Par conséquent, il nous paraît essentiel que ces enquêtes environnementales soient analysées et décryptées avec minutie et le plus grand intérêt.

Au-delà de ces mesures, vous n'êtes pas sans ignorer que nous n'adhérons toutefois pas à certaines dispositions envisagées par ce plan.

Qu'il s'agisse :

- Du recensement des référents pour l'accompagnement des personnels, qui pour l'heure, nous laisse très réservés quant à la véracité des éléments qui vous ont été communiqués par certaines directions centrales. En effet, selon nos informations relevées et

étendues à de nombreux services, cette directive n'a absolument pas été suivie ou appréhendée à sa juste valeur, puisque toujours selon nos informations, les CAS (conseillers d'action sociale) et les ACP (assistants et conseillers de prévention) que nous avons interrogés, non pas été sensibilisés à propos de l'instruction prévoyant la mise en place de référents à l'accompagnement des personnels et qui plus est, de son contenu. Pourtant selon les documents préparatoires qui nous ont été communiqués trop récemment à notre goût, mais nous éviterons ici et à nouveau toute polémique à ce sujet, il appert que 551 référents se seraient portés volontaires ! Vous comprendrez que nous restions assez dubitatifs à la lecture de ces chiffres et permettez nous de craindre que la majorité de ces agents n'ait été désignée d'office sans aucune concertation.

Toutefois, si ces chiffres s'avéraient effectivement exacts et quand bien même cette mesure ne nous agréée, nous sollicitons donc la communication de cette liste nominative de 551 agents identifiés.

- Mais aussi de la refonte des cycles de travail qui, vous en conviendrez, nous inquiète notamment sur le site de Saint Malo.

Les conséquences et les risques psychosociaux engendrés par cette expérimentation nous préoccupent véritablement. Qu'il s'agisse de la forme ou du fond rien n'est respecté sur ce site et l'objectif affiché de socialisation des agents et de conciliation des vies professionnelle et privée est totalement détourné !

Comment notre administration peut-elle sciemment et en pleine connaissance de la détresse psychologique et physique des agents de ce service, maintenir l'expérimentation ? Vous conviendrez que nous puissions nous interroger sur sa véritable finalité, mais nous ne sommes bien évidemment pas dupes et si nous convenons que notre ministre est empreint nous n'en doutons pas, d'une ambition

louable, l'objectif majeur de ces expérimentations reste hélas pour notre administration, lié à la résorption et à la disparition des heures supplémentaires !

Aussi, si l'IGPN a réalisé un référentiel de mesures destiné à identifier la tension au sein des services depuis 2015, comment les directions se sont-elles appropriées cet outil ?

Mais encore, au-delà des démarches de formation et d'évaluation au management dédiées à toutes les strates hiérarchiques, vous n'ignorez pas notre attachement à une réforme globale du management qui pour nous reste un item non négociable à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des RPS et du suicide au sein de notre institution.

C'est en ce sens, que nous réitérons ici, notre souhait de mise en place de groupes de travail réguliers, spécifiques et dédiés à une réforme du management et à l'accompagnement des personnels en fragilité et surtout d'un véritable suivi des travaux de ces groupes de travail.

A ce propos, nous sommes toujours dans l'attente des retours de conclusions des différents groupes de travail mis en place lors du séminaire relatif au plan ministériel de prévention et de lutte contre le suicide renommé depuis.

Aussi, nous rappelons notre opposition à la mise en place de pôles de vigilance médico-administrative car nous restons persuadés que le secret professionnel ne doit être partagé qu'entre personnes dépositaires de ce secret. Comment ces pôles de vigilance médico-administrative auxquels participe le chef de service, peuvent-ils appréhender et évoquer objectivement la situation d'un agent présent lui aussi dans cette instance, lorsque l'origine du problème émane de ce même chef de service ?

Mais encore, s'agissant de l'organisation et du suivi des retours en service après un long congé de maladie et même si cette instruction nous satisfait. Vous nous trouverez ici encore très perplexes quant à sa mise en place. En effet, toujours selon nos informations, cette instruction de la DGPN n'est pas appliquée.

A propos notamment de la communication des instructions, nous renouvelons ici notre demande à ce que nous puissions en tant que membres du CHSCT être systématiquement rendus destinataires de l'ensemble de ces dernières. En effet, et même si nous nous réjouissons que la DRCPN nous ait entendus à propos de son interprétation restrictive des textes de la DGAFP relatifs à l'utilisation des contingents d'autorisation d'absence des membres des CHSCT, octroyés dans le cadre de la prévention des RPS, il n'en demeure pas moins qu'au-delà de votre absence de communication quant à l'instruction du 02 février 2016, nous aurions dû également être rendus destinataires de l'instruction toute récente du 18 mars dernier relative aux modalités complémentaires d'utilisation de ce contingent...En tant que membres du CHSCT nous sommes pourtant, semble t'il, les premiers concernés...

Par ailleurs, s'agissant du développement du réseau associatif au sein des services de police dès lors qu'il intégrera les dernières préconisations de l'IGA relayées par notre ministre en d'autres lieux, nous adhérons bien évidemment au dispositif. En effet, il permettra de rompre avec l'isolement dont souffrent aujourd'hui les agents.

Mais au-delà de ces mesures, comment ? ... Alors que notre ministre souhaite valoriser la reconnaissance du travail des policiers considérée comme un des éléments clef de l'identité et de la santé

des fonctionnaires de police et de leur image, en les louant au travers de campagnes médiatiques, de communication interne et de cérémonies en tout genre, pouvez vous accepter et laisser faire dans le même temps ces campagnes nauséabondes, inadmissibles et ultra médiatisées du défenseur des droits qui avilit notre profession au détriment de tous les efforts engagés par notre ministère à honorer l'abnégation et le professionnalisme des policiers ?

Ce plan ministériel est une priorité pour ALLIANCE POLICE NATIONALE, le SNAPATSI, SYNERGIE OFFICIERS et le SICP. Il est désormais urgent de prendre nos considérations au sérieux et agir dans le seul intérêt de nos collègues !

Et comme notre ministre n'a de cesse de le répéter, l'HUMAIN doit rester au cœur du débat, nous aspirons par conséquent à ce que notre administration l'entende mais aussi et surtout que l'ensemble des directions centrales s'engagent véritablement et se sentent un peu plus concernées par l'enjeu de ce plan ministériel qu'elles ne le sont aujourd'hui !

Je vous remercie, et vous prie d'annexer la présente déclaration au procès verbal de cette instance majeure !