



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

REUNION DU 20 mars 2018.

DECLARATION PREALABLE.

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

En matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, l'année 2018 commence comme l'année 2017 s'est achevée : avec un ordre du jour pléthorique. Mais comment pourrait-il en être autrement tant le retard accumulé sur ces thématiques s'avère important ? Malgré de nombreuses avancées et de réelles améliorations depuis 2015, force est de constater le chemin restant à parcourir en matière de prévention des risques professionnels et psychosociaux, et le retard restant à combler concernant l'immobilier, le parc roulant et les équipements.

197 suicides depuis 2014, 51 en 2017, 12 depuis le 1^{er} janvier. Avec une visibilité très partielle sur les tentatives. Des chiffres dérangeants qu'il est cependant indispensable de garder à l'esprit, car ces chiffres dramatiques en disent long sur l'urgence d'une réelle mobilisation générale sur l'ensemble du périmètre police.

ALLIANCE POLICE NATIONALE a d'ores et déjà remis ses propositions et ne manquera pas de réaffirmer sa position lors de la prochaine présentation par le Directeur général de la police nationale du programme finalisé de mobilisation contre le suicide.

Une position claire : un plan global d'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie professionnelle et personnelle des policiers, pour une meilleure prévention primaire des risques professionnels et psychosociaux, une meilleure prévention de la souffrance au travail donc du risque suicidaire. Un plan avec de vrais moyens, un réel pilotage, une implication générale. Anticiper la fragilisation et l'usure professionnelle du policier, ne pas se cantonner à la détection et au traitement des agents en souffrance.

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

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

Concomitamment, le C.H.S.C.T. de réseau doit pleinement jouer son rôle de promoteur et d'initiateur en matière de prévention des risques professionnels et psychosociaux, de lutte contre toute forme de harcèlement.

Ainsi, nous estimons que la lutte contre les pratiques managériales brutales et inappropriées de certains membres de la hiérarchie doit être une priorité absolue tant elles génèrent souffrances collectives et individuelles au travail. Des pratiques identifiées comme étant parmi les principales causes du malaise de nos collègues.

Ce combat essentiel contre un management directif, infantilisant et destructeur, ne constitue nullement une stigmatisation des managers, mais au contraire promeut et valorise ceux qui exercent un management participatif impliquant chacun dans la stratégie, dans la prise de décisions du service, permettant l'adhésion du collectif, sans compromettre l'épanouissement individuel.

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

Cette réunion sera également le lieu idéal pour aborder les conditions de travail et d'intervention calamiteuses de nos collègues affectés dans les centres

de rétention administrative. Depuis octobre 2017, ces structures tournent à plein régime en mode dégradé et le nombre de policiers blessés explose. A l'instar de la D.C.P.A.F., nous sommes très vigilants sur ce dossier et nous exigeons des mesures rapides pour permettre aux policiers y exerçant de remplir correctement et en sécurité leurs missions.

D'ores et déjà, ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI et SYNERGIE OFFICIERS réclament la création d'un groupe de travail de ce C.H.S.C.T. sur les conditions de travail et d'intervention dans les C.R.A. Une annonce qui a le mérite de lever le suspens sur nos intentions. Du moins sur ce point.

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