



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

**REUNION DU 10 novembre 2017.**

### **DECLARATION PREALABLE.**

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

Les représentants du personnel ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI et SYNERGIE OFFICIERS, s'apprêtent une nouvelle fois à siéger pour traiter un ordre du jour toujours aussi riche et conséquent.

Les actions menées par nos organisations syndicales, notamment au sein des CHSCT de la police nationale, du niveau local au niveau central, ont permis, depuis 2015, de nombreuses avancées : amélioration de la prévention des risques professionnels, meilleure appréhension des problèmes d'hygiène et de sécurité, efforts concernant la remise à niveau des moyens roulants, de l'armement, des équipements de protection individuels. Multiplication des visites de site et des délégations d'enquête, recours aux droits d'alerte et de retrait, généralisation des cellules de veille et du suivi post-traumatique. Meilleure prise en compte et plus grande réactivité par l'instauration de contrats préventifs en matière de dératisation, désinsectisation, désinfection, d'entretien des chaufferies ou des

portails des commissariats.

Au niveau national, nous avons milité pour la mise en place d'un plan de prévention du suicide dans la police nationale après la terrible année 2014, durant laquelle 55 de nos collègues ont mis fin à leurs jours, réclamé un meilleur suivi des agents se trouvant en situation de congé maladie. Nous avons initié une véritable dynamique concernant la situation des stands de tir qui a abouti à la création d'un groupe de travail national sur ce thème, à la mise en place de commissions techniques zonales d'agrément et d'homologation, et à un plan triennal de 13 millions d'€.

Dès 2016, nous avons réclamé à notre ministre la création d'une cellule d'accompagnement des blessés en service par des tiers et une amélioration de la protection fonctionnelle. Les effectifs tant attendus commencent à arriver... enfin.

Et malgré tous ces efforts, il reste tant à faire, notre administration ayant tellement tardé à entendre nos revendications et à réaliser la souffrance au travail grandissante de ses agents cette dernière décennie ! Une administration restée trop longtemps aveugle et sourde au manque d'effectifs, de moyens matériels et immobiliers. Une administration qui commence à peine à s'essayer au management participatif, à la consultation des policiers, tout en pratiquant un dialogue social ambigu avec les organisations syndicales représentatives.

Alors finalement, le problème majeur de notre ministère n'est-il pas LE PARADOXE ?

PARADOXE EN MATIERE BUDGETAIRE en premier lieu. Il engage des centaines de millions d'€ dans la police nationale depuis 2015 pour rattraper

un retard certain en matière d'effectifs, d'équipements, de nouvelles technologies. Mais il rabote le budget de sa force de sécurité de 110 millions en 2017 ! Et au passage reporte des programmes immobiliers.

PARADOXE EN MATIERE DE PREVENTION DES SUICIDES, DE RPS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL. Il lance un vaste plan ministériel le 28 janvier 2015 de lutte contre le suicide, met en place une stratégie en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, organisations syndicales comprises, et prend 3 ans plus tard la décision unilatérale de refondre ledit plan, au moment où nous demandons un point d'étape, sans même prendre la peine de consulter les organisations syndicales ou de faire un bilan. Une certitude : quelles que soient les modifications que souhaite apporter l'administration centrale à ce plan, sa réussite passe obligatoirement par une meilleure implication et une plus grande écoute des représentants locaux de l'administration dans ce combat, et un renforcement supplémentaire des moyens dédiés aux réseaux de soutien, de prévention et de santé. A ce titre, les CHSCT de proximité doivent être les lieux privilégiés de prises de décisions constructives, concertées, et de suivi, en lien avec le CHSCT de réseau. Notamment en produisant un programme annuel de prévention et un rapport annuel.

Le soutien et l'accompagnement des personnels demeurent primordiaux pour la réussite de ce plan et l'éradication de la souffrance au travail, pour réduire le nombre de suicides. 42 à ce jour !

En outre, ALLIANCE POLICE NATIONALE réclame le lancement immédiat, au niveau national, d'une réelle réflexion sur le travail de nuit, l'usure professionnelle et la mise en place d'un plan senior, dans le cadre d'une vraie Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences dédiée au

corps d'encadrement et d'application.

D'ailleurs, de nouveau et inlassablement, nous aborderons la situation de nos collègues appartenant aux personnels administratifs techniques et scientifiques. Dans la présentation du rapport annuel du service médical de la police nationale, il est rappelé que le médecin-chef conseille l'administration, mais aussi, l'agent et les représentants du personnel, pour ce qui concerne les actions de santé et de santé publique.

Aussi, pour mettre un terme au sentiment avéré des PATS d'être « les laisser pour compte du périmètre police », dans le cadre de l'accompagnement et de la prise en charge administrative des dossiers de demande de placement en congés maladie, le SNAPATSI est intervenu à plusieurs reprises lors des CHSCT, par écrit, et a fait des propositions concrètes. Monsieur le Président, vous avez retenu l'approche pluridisciplinaire de nos propositions, conduisant à une meilleure gouvernance de la gestion des dossiers médicaux à l'échelon local, à un renforcement du pilotage effectué par les médecins inspecteurs régionaux et les médecins de prévention, dans leurs missions respectives. Par une plus grande implication du service des affaires médicales des SGAMI dans l'accompagnement des personnels concernés. Une réunion devait se tenir courant septembre entre les deux directions centrales compétentes du ministère pour étudier la faisabilité de ces propositions structurelles. Le SNAPATSI à l'origine de cette demande souhaite être tenu informé des mesures concrètes que vous avez arrêtées pour améliorer la situation particulière des PATS.

PARADOXE ENFIN EN MATIERE DE PROSPECTIVE CONCERNANT LES EQUIPEMENTS ET LA FORMATION CONTINUE. Si la situation s'est améliorée en termes d'effectifs et d'équipements ces deux

dernières années, elle est encore loin d'être satisfaisante, tant l'absence de prospective a obéré les capacités opérationnelles de la police nationale sur ses cœurs de métier. Lors de la réunion du CHSCT de réseau DGPN du 27 juin dernier, nos organisations syndicales avaient réclamé de la part de la D.G.P.N. des prises de décisions claires et rapides en matière d'utilisation des équipements de protection individuelle, notamment l'attribution immédiate de tenues non feu pour les policiers exerçant en U.I.P.S., et le port apparent du gilet individuel avec les housses tactiques adéquates pour les agents en tenue d'uniforme. ALLIANCE POLICE NATIONALE et ALLIANCE SNAPATSI avaient d'ailleurs fait voter deux préconisations générales en ce sens. Deux propositions approuvées à l'unanimité. Mais toujours pas de véritable réponse sur ces sujets que nous sommes contraints de remettre à l'ordre du jour de cette réunion. Vous nous pardonnerez donc notre opiniâtreté, mais nous refusons de lâcher sur de tels sujets.

Alors pourquoi aujourd'hui, après des investissements importants dans le parc roulant automobile, dans de nouvelles armes, la police nationale ne parvient-elle toujours pas à avoir plus de véhicules qu'avant le début des attentats de 2015 ? A posséder des stands de tir conformes à la législation et en nombre suffisant, des stocks de munitions d'entraînement pour maintenir le rythme normal des formations et entraînement au tir des unités ? Sur ce dernier sujet, notons que l'équipementier des forces de sécurité intérieure semble confronté soit à un problème de sémantique, soit de logistique : en effet, le SAELSI indique dans un communiqué en date du 7 novembre, certainement en réponse d'un tract d'ALLIANCE POLICE NATIONALE du 6 novembre intitulé « pénurie de munitions d'entraînement » que « les directions opérationnelles peuvent maintenir un rythme normal des formations et entraînements au tir des unités », bref, qu'il y a du stock ! Alors, pourquoi la formation continue SIG SAUER et les habilitations au HK UMP s'effectuent-

elles avec des munitions de type COP à la Préfecture de Police de Paris, depuis plus de 15 jours ? Avec pour effet de dégrader davantage l'état des stands de tir et de polluer nettement plus ? Avec un coût unitaire près de deux fois supérieurs à la munition de type RUAG ? Les 25000 policiers affectés à la PP n'appartiennent-ils pas à des directions opérationnelles ?

Que dire enfin de la série à rebondissements des étuis cuisses dans la police nationale ? Les gendarmes le portent, les policiers l'expérimentent, après que le SAELSI s'en soit porté acquéreur, pour finalement en refuser le port à ces derniers. Différence de morphologie ? Où est l'efficience ? A l'avenir, ne serait-il pas plus logique que l'équipementier des deux forces de sécurité réalise lui-même les expérimentations en présence de membres des deux forces de sécurité ? Ne serait-ce que pour éviter ce type de dénouement ubuesque ? Les policiers doivent pouvoir porter l'étui cuisse, nous demandons à la DGPN de revoir sa position.

En définitive, au-delà d'un problème de paradoxe, n'y-a-t-il pas également un problème général d'anticipation et de réalisme opérationnels ? Alors même que les missions régaliennes des policiers obligent ces derniers à prévoir au quotidien l'imprévisible pour protéger leurs concitoyens, tout en se protégeant eux-mêmes, à l'heure du lancement de la police de sécurité du quotidien, nous invitons notre ministre à appréhender pleinement l'ensemble de ces problématiques, et à les intégrer dans la doctrine nouvelle qui la régira.

Pour finir, nous soulignerons la qualité des rapports de la médecine de prévention et de l'inspection santé sécurité au travail, véritables mines d'informations et de propositions à retenir pour une réelle amélioration de la qualité de vie au travail des agents de notre ministère.

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