



# CHSCT 19

## PRÉVENTION DU SUICIDE



A la demande du ministre de l'intérieur, dans chaque département, doit se tenir un CHSCT extraordinaire en lien avec la mobilisation contre le suicide. L'occasion, ce 8 février, en préfecture, pour votre organisation majoritaire Alliance 19, d'aborder sans frilosité tous les axes de lutte attendus par nos collègues face aux drames humains qui frappent notre corporation et nos FAMILLES ( voir notre déclaration préalable jointe.)

### ALLIANCE 19 AVANCE 3 AXES :

#### LE SENS DU MÉTIER

Les tâches indues, l'éloignement du cœur de métier, le sentiment d'être les comptables de statistiques, l'image dans certains médias, les insultes de certains élus, le sentiment de ne pas pouvoir travailler, l'initiative bridée, ...

#### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Matériel, locaux, vestiaires, chauffage, moyens de protection, une formation à taille humaine balayée par la E-formation, plan canicule, ...  
Sans oublier la prévention avec la médecine et les services de soutien.

#### ENCADREMENT ET RECONNAISSANCE

Un management juste et cohérent qui rime avec Écoute, Compréhension et Empathie. Une reconnaissance de proximité ( un mot, une lettre, un bravo,...)  
Un accès au sport pour TOUS !! et un budget d'action sociale digne!!



Alliance PN sollicite auprès de la préfecture le financement d'abonnements en ACCÈS LIBRE à la piscine, dans le cadre des deux heures de sport pour les brigades et les hebdomadaires, comme nombre de nos collègues l'avaient évoqué lors des réunions syndicales sur sites. ( Une occasion de souffler, sans grade, sans uniforme et sans contrainte opérationnelle).

**Alliance PN 19 a tenu à souligner l'engagement AFFIRMÉ des représentants de l'administration présents, mais a émis le souhait pour nos collègues que ce CHSCT ne soit pas une simple date sur l'agenda de LA BONNE CONSCIENCE...**

**ALLIANCE PN 19, VOUS REPRÉSENTER, CHAQUE JOUR, PARTOUT !**



**ALLIANCE**  
Région Nouvelle-Aquitaine

POLICE NATIONALE

**RENOUVEAU DÉTERMINATION EXIGENCE**

8 Février 2022



**Déclaration préalable d' ALLIANCE POLICE NATIONALE  
lors du CHSCT « prévention suicide » du 8 Février 2022.**

Madame la Présidente du CHSCT  
Monsieur le DDSF  
Monsieur le DDSF Adjoint  
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,  
Mesdames et Messieurs,  
Chers Collègues,

ALLIANCE Police Nationale se félicite de la tenue de ce CHSCT extraordinaire sur la prévention du suicide dans les rangs de la police nationale. Nous pensons qu'il doit être l'occasion d'établir un bilan des dispositifs déjà existants et de discuter de nouvelles initiatives.

Nous ne pourrions commencer ce CHSCT sans avoir une pensée pour celles et ceux qui nous ont quitté en 2021 et depuis ce début d'année.

Hélas, les premières semaines de 2022 ne sont pas rassurantes et confirment que rien ne va mieux dans la lutte contre le suicide, puisque depuis le premier janvier, le constat est sans appel avec un agent qui se suicide tous les 3 jours.

La Police nationale dispose d'un capital humain extraordinaire. Ce sont ces femmes et ces hommes qui la composent et qui exercent un métier exigeant, qui les exposent quotidiennement aux situations les plus difficiles, au stress, à l'agressivité, à toutes les rancœurs, à la violence et à toutes les formes de la misère humaine. Eux-mêmes, comme tout-un chacun, peuvent rencontrer des difficultés personnelles ou familiales qui viennent trop souvent se télescoper avec des difficultés professionnelles. Mais leur engagement les conduit d'abord à prendre en charge les difficultés des autres avant de leur laisser le temps de se consacrer à leurs propres soucis. C'est la noblesse de leur mission et c'est pour cela qu'ils méritent reconnaissance et soutien.

Alliance Police nationale n'est pas du genre à pointer du doigt un seul pan du problème par facilité ou idéologie, et c'est pour cela qu'il ne serait pas juste pour nos collègues et leurs familles de ne parler ici que de management.

Ces drames humains méritent une vision plus large sur la situation et sur les solutions à envisager.

Il ne nous semble d'ailleurs pas inutile de rappeler que c'est l'ensemble de la chaîne hiérarchique qui est confrontée au suicide.

Notre expérience de terrain sur le sujet nous permet de dégager trois grandes catégories non exhaustives dans lesquelles les difficultés rencontrées et qui poussent nos collègues au passage à l'acte, peuvent se classer.

## **1. LE SENS DU METIER**

Depuis de très nombreuses années nos collègues dénoncent la multiplication des tâches indues qui pèsent tant sur leur quotidien, et toutes tellement loin de ce qui les a poussé à s'engager au service des autres. Ils dénoncent régulièrement les missions de garde hôpital, d'escortes et de gardes de détenus, sans compter le nombre de missions de transferts vers les centres de rétention qui ont explosé.

Ces deux dernières années ont vu s'y ajouter bien d'autres missions en lien avec la crise sanitaire et toutes ces

autres missions devenues prioritaires au gré de l'actualité et qui s'empilent tel un mille feuilles posé sur les épaules des agents et dont ils ont bien souvent l'impression qu'elles ne servent prioritairement qu'à alimenter des statistiques et autres tableurs excel.

Il n'est pas rare d'entendre dans les couloirs des commissariats un collègue déclarer : ' JE NE SUIS PAS DEVENU FLIC POUR CA ! « . Expression qui symbolise à elle seule la perte de sens du métier de policier que ressentent nos collègues.

Il faut dire également, que l'image donnée dans les médias lors des derniers mouvements sociaux et les propos de certains allant jusqu'à les traiter publiquement de « barbares » n'ont pas participé à soulager ce profond malaise.

Nous ne serions être complets sans évoquer le profond malaise de l'investigation dont Tulle et Ussel se font malheureusement les témoins ces dernières semaines sur ce département. Il nous faut également évoquer la pression grandissante sur les personnels techniques et administratifs dont le nombre diminue. Que dire de ces effectifs dont l'unité n'existe que sur le papier et plus dans les faits, comme pour le brigade moto départementale dont on peut sans prendre de risque affirmer, qu'un seul agent pour 4 motos ne fera jamais une brigade, surtout si elle se veut efficace.

Il est temps de redonner du sens au métier de Policier.

## **2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'expression qui dit qu'il ne peut y avoir de bons ouvriers sans bons outils, prend ici tout son sens.

Bien des domaines échappent à nos champs d'action dans les difficultés rencontrées, comme la violence du quotidien à laquelle sont confrontés nos collègues. Mais s'il est un axe sur lequel il est possible d'agir, c'est celui des conditions de travail. Il est plus que temps que l'engagement dans cette lutte contre le suicide soit guidé par l'humain et plus uniquement par l'argent.

Les effectifs placés sous l'autorité et la responsabilité de notre ministère de tutelle n'aspirent pas à des traitements de faveur, mais juste à un traitement digne de leur engagement. Cela passe par des locaux entretenus, des vestiaires dignes, des bâtiments chauffés où lorsqu'une panne survient, il leur est proposé un système de substitution. Cela passe également par l'anticipation d'un 'Plan canicule' pour immédiatement intervenir sur leurs conditions de travail sans perdre de temps à décider qui fait quoi lors d'épisodes de fortes températures. Il nous semble également primordial de repenser le format de la formation continue où la E-formation devenue la norme, a provoqué bien des frustrations. Plus aucun contact humain, pas de temps dégagé pour se consacrer exclusivement à ces formations, suivies aujourd'hui par épisode au grès de l'activité des services. Cela laisse à penser à nos collègues que ces formations low-cost ne sont plus un axe prioritaire dans la qualité du service public apporté à nos concitoyens, dans un contexte professionnel clair, mais juste l'occasion de pouvoir dire « Ils sont formés, donc ils doivent savoir, et devront assumer au cas où... »

Nous ne pourrions parler conditions de travail sans aborder la prévention. Quid des budgets et des moyens humains accordés aux Services de Soutien Psychologique Opérationnel, bien en deçà de ce que peut légitimement espérer l'engagement afficher dans la prévention.

Mêmes inquiétudes par exemple de la part des agents, et plus particulièrement ceux exerçant de nuit qui constatent que même la visite médicale annuelle obligatoire et mise en place pour lutter contre les risques liés aux particularités de leur rythme de travail n'est pas respectée. certains n'ont pas croisé la route de la médecine de prévention depuis plusieurs années. Doivent ils y voir un manque de considération, ou une banalisation de leur statut pourtant si particulier dont nous avons obtenus qu'il mérite une attention toute particulière ?

## **3. ENCADREMENT ET RECONNAISSANCE**

Pour Alliance police nationale, l'encadrement et son modèle de management doivent représenter l'équilibre entre opérationnalisé et accompagnement individuel des personnels.

Il est essentiel que chacun dans la chaîne hiérarchique soit sensibilisé, formé et engagé dans la détection des signaux faibles qui révèlent des situations délicates. Rappelons que ces situations individuelles peuvent également avoir des répercussions sur le groupe, dans les services ou les interventions de terrain, au delà des passages à l'acte dramatique s de ceux qui ne supportent plus leur quotidien.

Nos collègues attendent de leur manager : Écoute, Compréhension, Empathie, un Investissement plein et entier dans la gestion des conflits, une Communication efficace, et de rester Juste et Cohérent, tout en fixant le Cap. Personne n'a jamais dit que c'était facile, mais « Pour être un bon manager, il ne suffit pas de commander. »

Nos collègues soulignent souvent que le format de management qui leur pèse le plus est celui qui ne passe pas par la reconnaissance.

Au delà de médailles et autres cérémonies qui les mettent à l'honneur, les policiers sont sensibles et savent apprécier une légitime reconnaissance de proximité. Un témoignage de satisfaction, une lettre de félicitations ou tout simplement quelques mots lors de la prise de service, vont bien au delà d'un simple courrier dans un dossier individuel ou un temps d'échange. Ils marquent leur existence dans ce capital humain et la prise en compte de leur engagement.

Cette reconnaissance doit aussi passer par les possibilités qui leur sont offertes de souffler, se vider un peu l'esprit tout en développant l'esprit de cohésion.

Trop d'agents encore aujourd'hui sont exclus de la possibilité de pratiques sportives pourtant largement mise en avant comme un moyen de prévention contre le suicide. Il nous semble primordial de tout mettre en œuvre en ce sens. La pratique sportive, les rassemblement et autres moments de cohésion sont l'occasion de pratiques collectives, sans grade, ni uniforme et en dehors de toute pression opérationnelle.

Nous en terminerons par l'action sociale qui doit être au cœur de cette mobilisation et du sentiment de reconnaissance.

Malheureusement nous avons eu à dénoncer ici même la semaine dernière que le budget alloué à cette thématique ne sera pas augmenté en 2022 malgré les annonces qui nous avaient été faites en ce sens.

Même s'il nous faut reconnaître que des efforts ont été fait dans certains domaines, beaucoup reste encore à faire et vous pouvez savoir compter sur ALLIANCE police nationale pour accompagner ces Femmes et ces Hommes qui font la fierté de notre organisation au quotidien, tout en espérant malgré tout que cette belle initiative d'un CHSCT prévention du suicide ne sera pas une simple date dans l'agenda de la bonne conscience.

Nous vous demandons de bien vouloir annexer cette déclaration préalable au procès-verbal.

Le Bureau départemental ALLIANCE PN 19.