



**COMITE TECHNIQUE de RESEAU  
De la Police Nationale  
19 avril 2019**

**DECLARATION PREALABLE**

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,

Mesdames et Messieurs,

Chers collègues,

**A l'ouverture de ce premier Comité Technique de Réseau de la Police Nationale, je souhaiterais que nous marquions une minute de silence pour tous nos collègues décédés mais surtout pour nos 28 collègues qui ont fait le choix de nous quitter en attendant à leur vie mais aussi par respect pour leurs familles et c'est là bien là, le moins que nous leur devons.**

**Aujourd'hui, la lutte contre les risques psycho-sociaux est devenue une urgence absolue, je dirais même une urgence ministérielle.**

Nous sommes une profession où les risques psycho-sociaux sont clairement avérés et où, malheureusement, le passage à l'acte a connu une recrudescence hors du commun.

Il faut remonter à plus de vingt ans, 1996, pour connaître un niveau aussi dramatique.

Les conditions de travail des gradés, gardiens, adjoints de sécurité et personnels Administratifs, Techniques et Scientifiques n'ont cessées de se dégrader au point d'atteindre un point de rupture. Ce, malgré les multiples alertes que nous lançons au quotidien.

Aujourd'hui, l'adage du « travailler toujours plus pour moins de considération » est devenu le quotidien dans nos rangs.

Si de nombreux paramètres, y compris des raisons personnelles, peuvent conduire à ce passage à l'acte. La situation propre à la Police Nationale exige d'analyser les raisons et de prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre d'une véritable lutte contre ces risques. Nous exigeons donc que le CHSCT enquête après chaque drame qui frappe nos rangs.

Le « travailler toujours plus pour moins de considération » a pourtant des conséquences sur la vie familiale.

Les rappels ou report de repos incessants, les décalages perpétuels, une récurrence des permanences ou astreintes en augmentation constante, le refus d'attribution « de jours enfants malades », des périodes de congés qui s'amenuisent, des services d'enquêtes débordés, des refus de mise en place d'un cycle de travail, source de resocialisation, demandé par les personnels et par un outil managérial déficient finissent par détruire des vies familiales et conduire à l'irréparable.

Aujourd'hui, le bon sens doit reprendre le dessus pour lutter contre ce fléau.

La lutte contre les risques psycho-sociaux doit être notre priorité et une véritable action en ce sens doit être engagée.

**Il est en effet intolérable d'entendre régulièrement que seules des raisons personnelles et familiales ont conduit notre collègue à l'irréparable.**

Aujourd'hui, combien d'enquêtes ont été menées ?

Combien ont reconnu les véritables causes d'un suicide ?

Combien ont reconnu une imputabilité au service ? Et je dis bien au service car nous ne cherchons pas de responsabilités personnelles !

Le but n'est nullement de faire une « chasse aux sorcières » comme certains ont tenté de le faire croire mais de reconnaître une situation et des conditions qui doivent être améliorées pour le bien être des agents.

Nous nous satisfaisons des propos du Ministre de l'Intérieur, le 12 avril dernier, à l'occasion de son allocution à l'Hôpital des Gardiens de la Paix, qui s'est dit agacé que les motifs de services soient systématiquement écartés au profit des motifs personnels, pour expliquer les suicides

Pour notre organisation, c'est un bon début mais, au-delà de cette prise de position et des mesures annoncées, nous voulons maintenant des actes forts.

Comme je l'ai dit précédemment, au risque de me répéter mais ce sujet est tellement grave, les facteurs de suicides endogènes à la Police Nationale doivent être identifiés pour être traités.

Dans ce contexte moribond pour nos collègues, nous devons de leur redonner de l'espoir, des perspectives plus favorables...

Pour les Adjoints de Sécurité, nous voulons absolument qu'ils accèdent à un deuxième concours interne, équivalent à une vraie voie d'accès professionnelle.

Pour augmenter leur possibilité de rejoindre les rangs des Gardiens et Gradés, nous exigeons que les dates des deux concours soient différenciées pour qu'ils n'aient plus à faire de choix cornéliens.

Pour les valoriser, nous demandons le changement de leur appellation au profit de « Policiers Adjoints », agrémenté d'une évolution possible au travers d'échelons voire de grades, à l'instar de leurs homologues de la gendarmerie.

S'agissant des rythmes de travail...

Où en sommes-nous ?

L'Inspection générale de la Police Nationale a rendu compte de l'évaluation de la réforme des cycles horaires que vous lui avez demandée, Monsieur le directeur Général. Évaluation le temps de laquelle vous aviez ordonné la suspension de tous travaux portant sur une réforme de cycle de travail, à l'exception de celle à l'avantage du 4/2...

Cette évaluation met en exergue un certain nombre de points qui nous satisfait. Un certain nombre d'autres nous surprennent.

Maintenant que faisons-nous ?

Que disons-nous à nos collègues qui n'en peuvent plus d'exercer en cycle 4/2 et de ne profiter que d'un week-end sur 6 en famille ? Ou des autres bénéficiant d'un week-end sur 3, mais exténués par les séquences de travail qu'impose le cycle 4/2 compressé ?

Que dit-on à nos nuiteux qui entendent les mises en garde des réseaux de prévention, quant à l'impact du travail de nuit sur la santé et la nécessité d'en adapter les rythmes de travail, en tendant vers un

séquencement « nombre de jours travaillés / nombre de jours de repos » à parité ?

Alors, quand reprennent les négociations ?

Quand généralise-t-on le cycle à vacation forte à toutes les unités cycliques de nuit, comme le préconise l'IGPN, et dans le respect des aspirations des agents ?

Et pour les autres que fait-on ? A UNITÉ SGP POLICE, nous avons encore beaucoup d'idée et de projet sur le sujet. Alors discutons-en !

Ne jouez pas la carte du pourrissement sur ce sujet ! Nous n'accepterons jamais le retour à une généralisation du 4/2 !

Bien d'autres solutions sont envisageables, dans le respect de l'opérationnalité des services, et surtout dans la perspective d'une amélioration de la vie de nos collègues. Cela exige simplement un peu de volonté, mais aussi, d'intérêt !

Le G7...

Si nous ne contestons en rien la sensibilité de cet événement, il révèle encore une fois, une fois de trop, l'exigence de disponibilité, pire de mobilité, que l'on impose à nos collègues. La mobilité parlons-en si le décret 95-654 et le règlement général d'emploi prévoient la possibilité, en cas d'évènements graves et importants, de projeter des personnels hors leur zone d'affectation. Mais ils prévoient également qu'un arrêté du M.I. en fixe les modalités. Or, d'arrêté il n'y a point...

C'est un vrai sujet !

Ces renforts sont parfois imposés à des personnels contre leur gré. Ils sont parfois désignés par tirage au sort. Les délais de prévenance sont tenus.

Tout reste à préciser. Sans oublier, le volet compensatoire !!!

Pour rappel, l'APORTT, qui doit transposer aux policiers les garanties minimales de périodes de repos, introduites par la directive 2003-88-CE, n'est toujours pas publié (et pour cause, nous ne l'avons toujours pas examiné en dans cette instance). Ces garanties ne profitent donc pas encore aux policiers. A contrario, l'absence d'arrêté pour fixer les modalités des renforts hors résidence n'existe pas, nos collègues sont malgré tout projetés à tout va, depuis de nombreuses années.

Ces injustices doivent cesser !

D'autres sujets sont en suspens : La fidélisation, l'apprentissage partagé, la revoyure sur le dossier I.J.A.T. ...

Je vous dirai simplement, et familièrement : C'est quand qu'on avance ???