

Programme de mobilisation contre le suicide dans la Police Nationale



Un CHSCT exceptionnel présidé par le Ministre de l'Intérieur s'est tenu le mercredi 29 mai dernier, réunissant toutes les directions du Ministère de l'Intérieur et l'ensemble de la parité syndicale, pour la présentation du programme ministériel de mobilisation contre les suicides, actes dramatiques constituant un phénomène qui reste particulièrement inquiétant au sein de l'institution policière.

Il s'agissait pour le Ministre à la fois de commenter les orientations et actions prévues pour lutter contre ce phénomène tout en permettant aux représentants des confédérations syndicales d'exprimer leur opinion quant aux mesures proposées à l'issue des nombreuses réunions dédiées à cette thématique au cours des derniers mois.

Vous trouverez en lien le programme définitif livré au cours de ce CHSCT afin de connaître les actions préconisées.

Nous tenions à vous apporter notre commentaire de cette réunion plénière, sans pour autant détailler les propos plus ou moins pertinents qui y furent tenus.

Les déclarations préalables de Alliance - Unité Police - UNSA Police

A la demande du Ministre, seules les trois organisations de gradés et gardiens se sont exprimées à travers une déclaration préalable en tant que syndicat majoritaire au sein de chaque confédération (Alliance pour la CFE CGC, Unité SGP Police pour la FSMI FO et l'UNSA Police pour la FASMI).

En dépit d'un contexte électoral propice aux excès rhétoriques, nous espérons encore que le cadre très formel d'une présentation sur un sujet aussi dramatique et sensible ne se prêterait pas à des propos de stigmatisation...

Hélas, les déclarations des syndicats du CEA ont particulièrement ciblé les responsables policiers comme pratiquant une forme de management archaïque, parfois brutal voire infantilisant, tout en précisant qu'il s'agissait de cas fort heureusement minoritaires...



Le recadrage du Ministre

A l'issue de la lecture des déclarations préalables, le Ministre a tenu à préciser qu'aucune lutte des classes ne pouvait prévaloir dans ce domaine, puisque tous les corps sont concernés par les dramatiques passages à l'acte, évoquant les chiffres de :

7 suicides de commissaires de Police depuis 2012 et de 17 officiers au cours de cette même période.

Les ratios sont même davantage inquiétants au regard de la faiblesse volumétrique des effectifs concernés.

Par rapport aux déclarations pointant du doigt le management inadapté de certains chefs de service, nous pensons plutôt que tous les corps sont également concernés par la critique des carences managériales décriées par les syndicats de gardiens, du gradé qui n'assume pas son rôle dans la chaîne hiérarchique jusqu'aux directeurs des services...

Le programme de mobilisation



Nous ne vous détaillerons pas les 27 fiches-action du programme déclinées à partir de 3 axes principaux (mieux répondre à l'urgence / prévenir les situations de fragilités / agir sur le collectif au travail) dont vous pouvez prendre connaissance par la lecture du document complet (*accessible en cliquant sur l'image ci-dessus*).

Nous vous préciserons seulement que ce plan s'inscrit dans la continuité de la programmation prévue par le précédent gouvernement en 2015 dont les axes de réflexion étaient équivalents, autant de pistes intéressantes pour faire évoluer la situation de manière favorable mais malheureusement sans suffisamment de concrétisations.

Nous espérons que ce nouveau plan de lutte contre le suicide policier n'en restera pas au stade de la déclaration d'intention ou de vœu pieux...

Un dispositif dont une lacune est perceptible

Un aspect primordial ne figure pas dans le programme ministériel : **le fait de redonner du sens au métier de policier** afin qu'il ne désespère plus de travailler souvent vainement, qu'il ait les moyens d'exercer dans de bonnes conditions pour obtenir un résultat concret de son action ; ce volet concerne les effectifs de tous corps, du gardien de la Paix interpellateur, gradé OPJ, l'officier responsable d'unité jusqu'au commissaire chef de service.

Concernant spécifiquement les commissaires de Police

En effet, la perte de sens du métier n'épargne pas non plus les commissaires de police qui se trouvent aujourd'hui englués dans un travail quotidien qui les éloigne non seulement de la conception et de la direction de leur service qui devraient être leurs tâches principales mais également de leurs effectifs qui les perçoivent souvent comme des gestionnaires auxquels ils adressent des demandes qui restent lettre morte.

Cette perception du chef de service démuni et perdant de sa crédibilité alimentée par certaines organisations syndicales, toute caricaturale qu'elle soit, constitue un sentiment qui prospère chez certains de nos collègues : nombre d'entre eux désespèrent en effet d'être considérés comme de simples courroies de transmission exécutant les ordres des directions d'emploi et de ne pas avoir les moyens réels de diriger leur service ; la plupart d'entre eux ne disposent d'aucun pouvoir de récompense ou de sanction, d'aucune influence notable en RH, de moyens financiers autonomes quasiment nuls. Autant d'entraves à l'efficacité de leur action quotidienne...

Dans le cadre du programme de lutte contre le suicide, la seule initiative notable de M. le DGPN concernant le sens du métier de commissaire consiste à débloquer des fonds (1 million €) à la main des chefs de services locaux afin d'organiser des moments de convivialité dédiés à la restauration d'un climat de confiance au sein des services. Il s'agira ainsi de renouer des relations humaines empreintes d'empathie que les réformes de ces dernières décennies se sont évertuées à éradiquer en instaurant une chaîne hiérarchique davantage technocratisée.

Hormis certaines directions spécialisées qui ont su conserver de tels moments de solidarité entre les effectifs de tous corps et grades, la grande masse des policiers semble déplorer de ne plus partager aujourd'hui de lien social au sein de services.

Nous saluons donc cette annonce d'une mesure d'autonomie financière qui s'inscrit parfaitement dans l'optique de **remettre de l'empathie, du bon sens et de la sérénité dans le fonctionnement des services de police** et évitera à nos collègues de payer sur leurs propres deniers l'accompagnement de rendez-vous institutionnels (vœux du service, repas de service, galette des rois etc.).

Il reste à espérer que les différents services RH de notre institution s'inspirent de cette approche philosophique dans leurs modes de management des membres du corps de conception et de direction où l'empathie et l'écoute manquent souvent cruellement dans l'accompagnement des commissaires de police tout au long de leur carrière.

En effet, **la considération bienveillante des directions d'emploi à l'égard de nos collègues est plus que jamais indispensable face à l'augmentation inquiétante de la charge mentale qui les accable.**

En dépit d'un contexte toujours aussi lourd de menace terroriste, nous constatons malheureusement l'empilement incessant des missions depuis plusieurs années, la multiplication persistante des réformes au sein de l'institution et une accélération toujours plus forte de la demande par le biais de moults courriels qui banalisent à outrance la notion d'urgence. Exercer son métier dans de telles conditions amène de trop nombreux commissaires de police à perdre leurs repères voire à perdre pied.

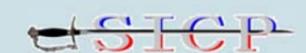
Comme jamais auparavant, nous sommes les témoins inquiets des cas de burn-out plus ou moins durables qui attestent s'il en était besoin, du développement de cette situation préoccupante.

Nous le répétons encore : il devient urgent **d'alléger le poids de cette fameuse charge mentale** qui aujourd'hui nuit autant à l'exercice du métier qu'à la santé des personnels.

Loin d'être des surhommes, les commissaires de police restent des êtres humains qui ont besoin principalement de sérénité pour être des chefs de service efficaces.

Olivier BOISTEAUX,
Président du SICP
Jean-Paul MEGRET et Mickaël TREHEN,
Secrétaires Nationaux

Syndicat Indépendant des Commissaires de Police



4, rue Blanche - 95230 SOISY-SOUS MONTMORENCY
09 87 10 75 63