



## DECLARATION PREALABLE UNSA-FASMI CHSCTI-PP DU 13 NOVEMBRE 2019

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,  
Collègues représentants des personnels,

Nous sommes aujourd'hui réunis en cette salle pour un ordre du jour impactant directement ou indirectement les dizaines de milliers de fonctionnaires de police franciliens toutes directions confondues. Ils sont les garants du bon fonctionnement de notre institution au service de nos concitoyens. Mais ce sont avant tout des hommes et femmes qui au travers de leurs engagements sont chaque jour confrontés à de nombreuses carences et incohérences de fonctionnement que les diverses organisations syndicales n'ont jamais cessé de dénoncer depuis des années.

L'exercice policier en région Île-de-France se fait dans un contexte social et événementiel très difficile. Il est soumis à la surexposition médiatique portant trop souvent atteinte à l'image de nos collègues. Ils doivent faire face au quotidien à l'intimidation et à l'outrage sur la voie publique, sur les réseaux sociaux... L'UNSA FASMI a déjà demandé que toutes ces atteintes fassent systématiquement l'objet de poursuites, car, n'en doutons pas lorsque l'un de nos collègues est fragilisé dans sa vie personnelle et aura accumulé en plus le fait d'être sali, insulté, parfois atteint dans son intégrité physique parce qu'il porte l'uniforme qui représente l'autorité de l'Etat, cela est insupportable et la fracture en est alors encore plus violente. Nous pouvons tous avoir un passage difficile sur le plan personnel mais quand l'environnement professionnel n'est pas source d'épanouissement, de reconnaissance et vecteur d'un sentiment d'être utile, alors vous avez encore moins de chance de surmonter vos propres soucis d'ordre privé. Il est urgent de travailler à donner du sens au métier et rendre la **fierté d'être Policier**. Par ce constat, il est alors indiscutable que l'environnement professionnel est un des leviers qui permettrait de lutter efficacement contre le suicide.

Toutes les enquêtes environnementales après le décès d'un de nos collègues mettent clairement en avant qu'il existe des besoins et que les réponses apportées jusque-là l'ont été avec difficultés, quand elles l'ont été, faute de moyens et peut-être aussi faute de volonté. Le nombre de nos collègues disparus tend à confirmer cela surtout quand l'individualisation du geste suicidaire fait reposer ces actes sur des difficultés personnelles comme le concluent régulièrement les enquêtes environnementales. Il est donc plus que nécessaire de revoir nos approches en matière de prévention du suicide et enfin mettre tout en œuvre pour que le milieu professionnel et les acteurs qui le composent puissent être les garants de la prévention.

La prise de conscience de notre administration évolue et cela doit continuer. Mais nous devons aller plus vite, plus loin avec plus de nouveaux moyens et utiliser ceux existant de façon optimum.

Le management est primordial et doit être perçu comme qualitatif aux yeux de tous. Déshumaniser cette fonction est un non-sens, tout comme lui retirer son aspect bienveillant pouvant libérer la parole. Les problèmes de ce type sont beaucoup trop souvent présents dans les situations qui sont exposées en cellules de veille. Nous ne devenons pas de bons managers par le simple fait d'être nommé à l'avancement. Nous devenons de bons managers soit par ce que nous en avons les prédispositions ou parce que nous avons reçu une formation à la hauteur. Revoir la formation au management est une priorité pour l'UNSA FASMI où la prévention du suicide en serait une des composantes. De ce fait, il faut en finir avec la stigmatisation des collègues en arrêts maladie notamment pour ceux présentant un état

dépressif. Il faut s'astreindre à accompagner les personnels en arrêt de travail ordinaire sur des durées supérieures à 1 mois.

Les signalements doivent mobiliser dans la prise de décision des responsables hiérarchiques, et nous ne devons plus voir en cellules de veille des situations en souffrance d'un an voir plus. Comme nous ne devons plus répondre à un problème managérial par cette solution injuste aux yeux de nos collègues qui consiste au maintien en poste du ou des responsables en contre partie du déplacement du ou des fonctionnaires qui ont osé dénoncer un management inadéquat. L'UNSA FASMI demande que soit levée l'incohérence qui écarte toute situation de RPS individuelle des cas relevés en cellule de veille. C'est totalement à contre-courant des efforts que nous devons mettre en place dans le cadre de la prévention des suicides. Inclure toutes ces situations de RPS individuelles permettra de nous améliorer à terme dans notre façon de piloter le management dans la Police Nationale.

Concernant les dispositifs existants, l'UNSA FASMI rappelle qu'il est essentiel dans la lutte contre le suicide d'engager pleinement les assistants et conseillers de préventions. Acteurs de proximité, leurs missions doivent pouvoir s'exercer en respectant rigoureusement la quotité de temps dédié à leur rôle sans contrainte opérationnelle qui nous le savons, empiètent largement sur leurs engagements d'ACP. Ils doivent pouvoir bénéficier de formation spécifique à la prévention du suicide, et pouvoir y assister ! Etre assistant ou conseiller de prévention est un véritable engagement, ils doivent être identifiés par nos collègues, ce qui n'est toujours pas le cas ! Ils doivent pouvoir organiser des réunions d'information et de sensibilisation dans les services, ce qui loin d'être la réalité ! L'UNSA FASMI réitère sa demande que le recrutement des ACP se fasse uniquement sur la base du volontariat et par publication des postes à pourvoir. Également nous demandons que le maillage des ACP soit revu pour que tous les services de Police sans exception soient pourvus d'un des leurs.

Nous rappelons l'obligation du suivi par la médecine de prévention en respectant le calendrier triennal. L'opérationnel ne doit pas être une entrave, et au même titre que c'est une obligation légale pour l'administration, les chefs de service et nos collègues doivent en saisir le caractère obligatoire de s'y rendre. Là aussi, nous aimerions pour chaque collègue ayant mis fin à ses jours, que soit communiqué dans le cadre de l'enquête qui suit, la date de sa dernière visite à la médecine de prévention. Ce point nous semble essentiel. Comme nous devons connaître si ce collègue avait au cours des mois précédents son geste été en arrêt de travail ou avait sollicité l'un des services d'aide et de soutien existant au sein de la Préfecture de Police.

Tout comme cela l'a été signalé par la médecine de prévention, cette dernière a vu sa fréquentation augmenter de 30% en 2018 et pourrait voir sa fréquentation croître en 2019 avec notamment le suivi médical des agents travaillant de nuit et la mise en place des nouveaux cycles. L'UNSA FASMI demande plus de moyens pour la médecine de prévention. Sans cet effort ces objectifs seront inatteignables.

Pour une plus grande lisibilité et une meilleure réactivité dans la prise en charge des signalements et la prévention des RPS, l'UNSA FASMI réitère le besoin que l'ensemble des différents acteurs en charge du soutien et de l'accompagnement des personnels travaillent et articulent leurs actions au sein d'une même structure coordinatrice. C'est pourquoi nous redemandons que les services de soutien rattachés aux Directions Actives comme l'USEP et l'UPS soient sous l'autorité unique de la SDAS afin de bénéficier du réseau des professionnels du BP3ST articulant ainsi une véritable cohérence de travail entre ces services d'aide et de soutien. Et que ces deux structures soient alors non plus dédiées au suivi des seules directions citées, mais élargissent leur compétence à destination de nos collègues de la DOSTL, SDLI, DRPP, DRPJ ....

Il en est de même pour les alertes de l'ordre du social reçues via Signal-Discri qui ne parviennent pas jusqu'en cellules de veille RPS alors que ces mêmes alertes naviguent au sein de la PP jusqu'aux directions d'emploi concernées. Il est inconcevable que ce type d'information ne soit pas croisée et réuni sous la bannière unique de la SDASS et qu'il nous soit refusé à nous membres du CHSCT la visite de certains sites tel que cela nous l'est permis par l'article 52 du décret 82-453. L'UNSA-FASMI réitère son souhait que la situation des RPS individuels soit traitée dans les cellules de veille au même titre que les situations collectives.

Les actions présentées à ce CHSCT dans le cadre du programme de mobilisation contre le suicide sont nombreuses. Mais elles ne pourront être efficaces que si les moyens déjà existants soient pleinement mobilisés. L'UNSA FASMI demande que les enquêtes environnementales soient communiquées en CHSCT.

En cellule de veilles RPS et au cours du CHSCT de juillet dernier, la mise en place d'un Vademecum avait été validé afin d'aider les chefs de service au cours de ces moments dramatiques. Six mois se sont écoulés depuis le dernier CHSCT et nous pouvons constater qu'à la PP, la procédure sur la conduite à tenir face à une menace de suicide imminente reste je cite à « définir en fonction du protocole existant dans les cas de non-prise en charge par des services de secours ».

Pour conclure, l'UNSA FASMI souhaite souligner le travail de tous ceux qui sont engagés à venir en soutien à

nos collègues, que ce soient la SDAS au travers de ces équipes pluridisciplinaires, assistants sociaux, psychologues, médecine de prévention, SALCA, à nos collègues de l'USEP et UPS et au réseau des ACP ....

La mobilisation reste forte, l'environnement professionnel doit poursuivre sa transformation pour redonner du sens au métier, un sentiment du devoir accompli et surtout redonner la fierté d'être Policier et la reconnaissance qui fait tant défaut.

La qualité du dialogue social fait partie de ce qui doit être préservé dans le cadre de la lutte contre les suicides. Nous sommes, par notre présence tous les jours sur le terrain, des acteurs non négligeables dans ce dispositif de vigilance et de mise en œuvre de ce plan d'action.

L'UNSA-FASMI vous remercie et demande que cette déclaration soit annexée au procès-verbal de ce CHSCTI-PP.