

LE PHENOMENE SUICIDAIRE AU SEIN DE LA POLICE NATIONALE

Le phénomène suicidaire au sein de la police nationale est un sujet dramatique et complexe. Depuis quarante ans, notre profession reste désespérément confrontée à un taux de suicide plus élevé que la moyenne nationale et, malgré une politique plus volontariste en la matière engagée par les autorités depuis une dizaine d'années, nous ne parvenons pas à infléchir durablement la courbe des suicides dans notre institution.

Longtemps, notre administration a fuit sa responsabilité sociale, se retranchant derrière le fait que les causes du passage à l'acte sont souvent d'ordre privé, et occultant la difficulté du métier de policier, confronté aux violences, aux souffrances et aux détresses qui traversent notre société.

Ainsi, pour mémoire, lors de la vague de suicides survenue en 1996, Jean Louis DEBRE, alors ministre de l'intérieur, déclarait dans la presse que "le lien des suicides de policiers avec la pénibilité des conditions de travail était loin d'être établi"...

A cette époque, les journaux titraient parallèlement sur le "blues" des policiers qui exprimaient déjà un malaise professionnel profond, parlant d'incompréhension, d'insécurité, de sentiment d'impuissance.

20 ans plus tard, force est malheureusement de constater que l'état moral des forces de sécurité intérieure demeure toujours aussi préoccupant. Les termes employés par nos collègues lors des auditions parlementaires réalisées en 2018 n'ont guère variés : mal-être, perte de sens, démotivation, découragement...

Pour autant, nous devons admettre que l'approche de l'employeur public a évolué sur ces dix dernières années. La police nationale est devenue une institution plus transparente qui tend à reconnaître plus facilement que les causes du suicide peuvent être liées à l'exercice de la profession.

Notre ministère se doit de travailler en profondeur sur le sujet, en dépassant les clivages corporatistes pour mieux avancer sur ce terrible phénomène de société.



RECHERCHE DES CAUSES - ANALYSE DES STATISTIQUES

Le constat de l'existence d'un taux de suicide plus élevé au sein des deux forces de sécurité intérieure reste désespérément d'actualité.

Il oscille autour de 14 suicides pour 100 000 habitants pour l'ensemble de la population française, mais s'élève en moyenne, sur les dix dernières années, à 25 pour la gendarmerie nationale et à 29 pour la police nationale.

Concernant spécifiquement la police, si l'on observe l'évolution des chiffres officiels sur ces quarante dernières années, plusieurs constats s'imposent :

1) des moyennes plutôt basses avec des chiffres en dents de scie jusqu'en 1986 (39 suicides en 1980 et 1982, 38 en 1984, 25 en 1981, 21 en 1983, 28 en 1985).

2) une augmentation subite à partir de 1986 (entre 41 et 49 suicides par an jusqu'en 1993, avec un pic à 57 en 1989).

3) un chiffre très bas en 1994 (30) suivi de deux années noires (56 en 1995, 70 en 1996).

4) une fin des années 1990 particulièrement meurtrière (56 décès en moyenne entre 1998 et 2000), précédant une stabilisation par le bas avec une moyenne d'environ 44 suicides par an depuis 2001.

5) une courbe demeurant hasardeuse, alternant des baisses (33 suicides en 2005, 30 en 2010, 36 en 2016) et des hausses aléatoires (55 suicides en 2014, 51 en 2017).

Concernant la gendarmerie, la tendance à la baisse enregistrée ces dernières années (22 suicides en 2014, 25 en 2015 et en 2016, 17 en 2017) a été brusquement interrompue l'an passé (33 passages à l'acte recensés).

L'augmentation significative de la fréquence des suicides dans la police au milieu des années 80 n'a jamais été explicitée, pas plus que la baisse spectaculaire enregistrée sur les années 1994-2005-2010-2016, ni l'origine de tels écarts d'une année sur l'autre.

A noter toutefois que la période de montée constatée au milieu des années 1990 s'inscrivait dans un contexte de recrudescence des suicides dans la population générale, selon une étude épidémiologique publiée en 2010 par l'INSERM.

A l'époque, cette étude a recherché d'éventuelles corrélations entre le suicide des policiers et l'évolution du taux de suicide parmi l'ensemble de la population



française, mais sans révéler le moindre indice de rapprochement.

Depuis cette période, notre administration a pallié un vide théorique sur les données statistiques qui, dans les années 2000, apparaissaient empiriques et parcellaires.

Ces chiffres permettent de mieux analyser certaines caractéristiques du suicide policier par rapport à la population générale française.

De nombreuses études ont démontré que le risque de suicide est étroitement lié au sexe et à l'âge : il est plus important pour les hommes et augmente avec l'âge.

La structure démographique de la police nationale l'a toujours distingué fortement de la population active française, la profession comptant une grande majorité d'hommes.

Ainsi, en 1990, les corps actifs de la police ne comptaient que très peu de femmes : 7780 pour 105104 fonctionnaires de police, soit 7%.

Première spécificité, malgré une augmentation très nette du taux de féminisation (en 2017, 23513 femmes pour 114581 personnels actifs, soit 23% des effectifs), cette évolution ne s'est pas accompagné d'une diminution du nombre de suicides dans notre corporation.

De même, concernant l'augmentation régulière du risque de suicide avec l'âge, le suicide policier déroge à la règle générale sur deux points :

1) Contrairement à la population générale française, le taux de suicide de la classe d'âge 20/29 ans est déjà très important.

Les piètres conditions d'accueil et d'hébergement de nos jeunes recrues provinciales déracinées ne disposant pas encore de tissu social ou environnemental structuré peuvent constituer un élément d'explication à ce particularisme.

Le décalage existant en début de carrière entre le modèle idéal de la profession et les réalités de la pratique quotidienne peut aussi l'expliquer.

2) Comparable sur la tranche 30/34 ans, la courbe explose sur la tranche 35/39 et redescend à partir de 50 ans pour atteindre alors un niveau très inférieur à la moyenne nationale.

La vulnérabilité particulière des 35-44 ans, représentant la moitié des cas de suicide, peut s'expliquer par le fait que cette classe d'âge est particulièrement concernée par les séparations familiales : dans la police, plus de la moitié des divorcés ont entre 35 et 45 ans.

Cette classe d'âge correspond par ailleurs à une ancienneté moyenne dans la profession d'environ 10 à 20 ans, période à laquelle peut survenir un phénomène d'usure mentale et physique lié aux contraintes de l'exercice professionnel, particulièrement observé chez les agents travaillant en régime cyclique.

De manière plus générale, cette période de la vie est bien connue des psychologues car correspondant à la crise de la quarantaine qui peut s'exprimer par une simple déprime passagère, ou entraîner des troubles psychologiques conséquents. Selon certains chercheurs américains, cette crise surviendrait entre 37 et 48 ans.

Il ne faut donc pas négliger l'impact désastreux que peut avoir, sur celui qui traverse une telle crise, d'un métier qui a perdu son sens ou qui l'a conduit à une rupture, ou, encore, ne lui donne pas l'occasion de rebondir et de réinventer sa carrière. Les questions de perte de sens et d'absence d'avenir semblent donc essentielles.

L'impact du temps de travail sur le phénomène suicidaire ne peut d'ailleurs être ignoré. En moyenne, 45% des fonctionnaires ayant mis fin à leurs jours exercent en régime cyclique.

Dernière singularité du suicide policier, la répartition des passages à l'acte selon le mode opératoire, mettant en évidence le suicide par arme à feu.

La possession d'une arme individuelle représente une évidente facilité d'accès à un mode opératoire radical ne nécessitant aucune préparation, contrairement à la pendaison.

Cette manière de mettre fin à ses jours concernait déjà près des trois quart des collègues suicidés recensés à l'occasion d'une étude portant sur la période 1979/1995. Dans 75% des cas, les faits étaient alors commis au moyen de l'arme de service (environ 60% en 2016/2017/2018).

Un autre paramètre a été étudié, à savoir "l'effet WERTHER" mis en évidence en 1974 par un sociologue américain, tendant à démontrer que le fait d'évoquer publiquement un suicide entraîne des passages à l'acte en plus grand nombre après la publication des faits.

Cette étude de David PHILIPPS, réalisée sur la période 1947 à 1968, portait sur l'ensemble de la population américaine, et il ne paraît donc pas évident de procéder à une transposition de ces observations à la population policière française au 21^e siècle.

Il semble néanmoins que la répétition de l'information sur les actes auto-agressif par les médias, souvent empreinte de sensationnalisme et de dramatisation, puisse effectivement être associée à une augmentation du taux de suicide dans la corporation.

PRISE EN COMPTE PAR L'ADMINISTRATION

Si, de prime abord, l'administration apparaît impuissante à enrayer de manière significative le nombre de passages à l'acte, elle a néanmoins mise en œuvre un certain nombre de mesures particulières, mais ces dispositions se sont-elles révélées opérantes ?

En observant certaines évolutions statistiques, on constate de possibles rapprochements à effectuer entre des décisions prises par le ministère de l'intérieur pour lutter contre le risque suicidaire et des fluctuations de la courbe des suicides :

1996 : mise en place du service de soutien psychologique opérationnel ; la police passe de 70 suicides en 1996 à 47 l'année suivante.

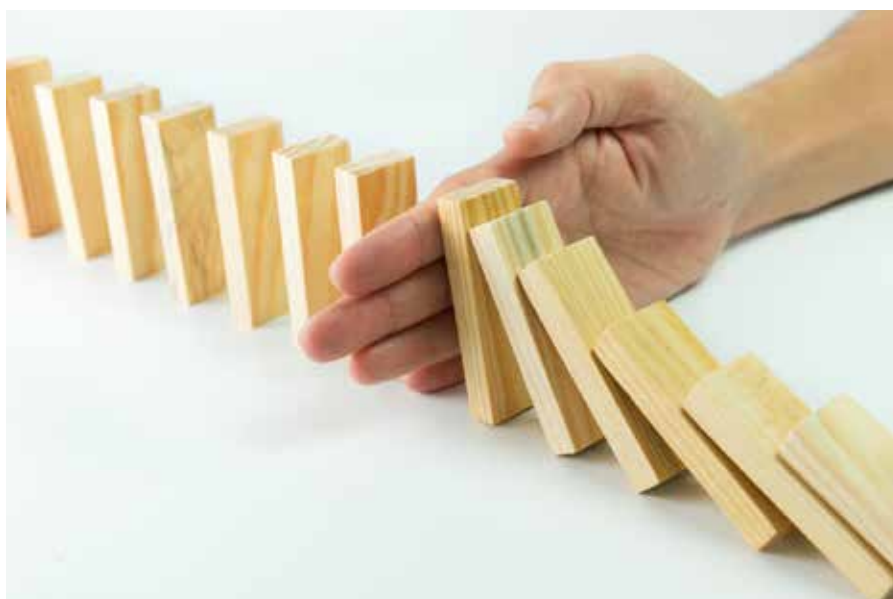
2008 : réunion extraordinaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le sujet, suivie d'une baisse des suicides (de 49 en 2008 à 42 en 2009).

2009 : le Directeur Général de la Police Nationale adresse une note prescrivant aux chefs de service d'intensifier la mobilisation de tous les acteurs, suivie par la mise en place de stages obligatoires de prévention du suicide ; seuls 30 collègues mettent fin à leurs jours en 2010.

A cette occasion, le nombre d'interventions réalisées par les psychologues de soutien opérationnel augmente très nettement (de 34455 interventions en 2008 à 55526 interventions en 2012), correspondant à une baisse sensible des suicides observée sur la même période.

2015 : Bernard CAZENEUVE engage un plan ministériel de lutte contre le suicide, très relayé médiatiquement ; on descend de 44 passages à l'acte en 2015 à 36 l'année suivante.

Il semble donc que la baisse du nombre de suicides puisse être consécutive aux actions de prévention et à une meilleure communication institutionnelle sur le sujet en direction des policiers.



L'IMPORTANCE DU RÉSEAU DE SOUTIEN AUX PERSONNELS

le SSPO

Partant du principe que le fait de communiquer sur le sujet, de pouvoir parler de ses problèmes avec une personne de confiance, attentive et à l'écoute, est un levier d'action particulièrement efficace. Le développement du réseau d'acteurs et d'instances de dialogue et d'écoute au sein de la police nationale apparaît alors prépondérant.

Le réseau de soutien psychologique est la meilleure réponse à apporter à la souffrance au travail.

Depuis plusieurs années, des psychologues, des assistantes sociales et des bénévoles œuvrant pour des associations d'aide aux victimes sont présent dans certains commissariats de police, mais toutes les cellules de veille, tous les comités de réflexion, toutes les actions de prévention ne serviront à rien si, en amont, il n'a pas été établi de lien de proximité avec les agents.

Les psychologues de soutien opérationnel apparaissent comme les personnes les plus à même d'incarner ce contact de proximité, à la condition d'être implantés au cœurs des services, pouvant saluer quotidiennement les personnels, les connaître par leur nom, être facilement accessibles pour recevoir ceux qui veulent échanger ou les collègues inquiets voulant faire un signalement.

Mais assurer une présence constante et effective des psychologues de soutien opérationnel dans les services actifs implique une multiplication de leurs effectifs, car le nombre actuel de psychologues reste limité (82).

Cette mesure aurait un coût certain en cette période de restrictions budgétaires, mais on ne doit pas raisonner ici en terme de rentabilité mais en terme de sauvegarde de la vie humaine.

Par ailleurs, pour être réellement efficace, la prévention du suicide dans les services implique que l'action du SSPO puisse y être relayée par les personnels ressources ou référents lorsque le réflexe n'est pas de faire appel à un psychologue de soutien ou que le professionnel de santé suscite trop d'appréhension.

La présence d'un collègue référent présent au bon moment qui, en connaissant son interlocuteur, le contexte familial et professionnel dans lequel il évolue, saura donner le bon conseil au bon moment, sans que le policier ne craigne d'être jugé, ne se sente dévalorisé ou mis à l'écart parce qu'il traverse une période difficile, apparaît primordiale.

D'où la nécessité de trouver ces « médiateurs » présents dans les services, formés au soutien et à la psychologie, clairement identifiés par la hiérarchie, à la fois proches des personnels mais aussi en relation constante avec les professionnels de santé de l'administration et les assistantes sociales.

Or, malgré une volonté affichée du ministère de l'intérieur de renforcer le réseau des assistants et des conseillers de prévention (ACP), notamment en termes de quotité de travail et de revalorisation de la fonction, le constat dressé en 2017 par la Direction Générale de l'Administration de la Fonction publique est sans appel.



Un manque de préventeurs au sein de services de la police nationale

La DGAFP recense seulement 400 assistants de prévention (AP) pour 300 dans le périmètre du Secrétariat Général du Ministère de l'Intérieur, 1369 au ministère de la justice, 323 à la culture, 276 à l'écologie...

Avec un total de 502 assistants et conseillers de prévention (ACP) pour 149700 agents, soit une moyenne de 34/10.000 agent, le réseau des préventeurs au sein de l'intérieur secteur police est l'un des départements ministériels les moins fournis :

- justice : 1444 ACP pour 40587 agents, soit 356/10.000
- culture : 353 ACP pour 27000 agents, soit 131/10.000
- défense : 2607 ACP pour 270543 agents, soit 96/10,000
- écologie : 374 ACP pour 45494 agents, soit 82/10,000
- éducation : 8307 ACP pour 1038998 agents, soit 80/10,000
- intérieur SG : 370 ACP pour 56133 agents, soit 66/10,000

Malgré les annonces faites dans le cadre du plan de lutte 2015, l'effectif total des ACP est resté en l'état (500 en 2015, 502 en 2017) tandis que le secteur gendarmerie enregistrait une hausse sensible (92 en 2015, 117 en 2016, 137 en 2017).

De manière générale, le réseau des préventeurs est structuré afin de coller aux caractéristiques organisationnelles des départements ministériels concernés. Ainsi, plus le ministère est déconcentré, plus les assistants et chargés de prévention sont nombreux. Ce constat n'est malheureusement pas vérifié pour la PN.

Par ailleurs, un temps particulièrement faible est consacré à leurs fonctions par les policiers chargés des fonctions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Notre taux d'assistants de prévention exerçant à temps plein est de 1% contre 71% dans la Gendarmerie, 23% dans le périmètre SG, 29% dans la défense, 19% aux finances...

La grande majorité de nos ACP (93%) opèrent sur des temps partiels avec une quotité inférieure à 50% de leur temps de travail.

Dernier point soulevé par les données de la DGAFP : une problématique d'accès à la formation.

Pour les effectifs PN, le taux d'ACP ayant suivi une formation continue est descendu de 25% en 2014 à 7% en 2016, contre 42% en moyenne générale dans les départements ministériels (les données 2017 pour la police et la gendarmerie n'ont pas été communiquées à la DGAFP).

Cette situation du réseau des ACP est probablement un frein puissant aux résultats de la politique de prévention des suicides dans la police nationale.

le management en question

Les policiers ne sont pas des agents publics tout à fait comme les autres. Dans l'exercice de leur profession, ils sont très régulièrement confrontés à la mort et au drame humain, à la misère sociale et à la violence gratuite, situations nécessitant de disposer d'une grande force de caractère et d'une résistance particulière à la fatigue physique, à l'usure mentale ainsi qu'au stress.

Ils font, par ailleurs, l'objet d'une entreprise régulière de destruction par les médias et les réseaux sociaux qui peut s'avérer très impactante sur leur vie sociale : combien de nos collègues prennent le parti de ne plus faire état de leur qualité en dehors de leur famille ou de leurs amis proches ?

Comment imaginer que ce contexte hostile n'influe pas sur le bon équilibre mental et psychologique des policiers ?

Le moral des agents est par ailleurs affecté par de multiples facteurs parfaitement identifiés : pression opérationnelle constante depuis 2015, lourdeur croissante de la procédure judiciaire, dévalorisation progressive du métier de policier, suspicion médiatique de violences illégitimes, problèmes matériels récurrents dans les services, manque d'équité et de transparence dans les décisions relatives à leur carrière...

Souvent contesté lors de leurs interventions, de plus en plus souvent insultés, voire violentés, les policiers doivent se sentir aidés, soutenus, protégés en permanence par leurs supérieurs mais aussi par l'ensemble de l'institution, est-ce bien le cas ?

Diligentée en 2018, la commission d'enquête sénatoriale relative à l'état des forces de sécurité intérieure s'est elle-même interrogé sur le fait de savoir si notre administration jouait pleinement son rôle protecteur et intégrateur pour ses agents.

Dans ce cadre, il est notamment apparu qu'un nombre conséquent de policiers pointait le «comportement harcelant ou dévalorisant de certains supérieurs hiérarchiques». De façon plus générale, la base se plaignait de «chefs trop éloignés n'étant pas suffisamment à l'écoute des attentes et des besoins, sous-estimant leurs difficultés d'exercice», ou encore de ne pas avoir été suffisamment soutenus par leur hiérarchie dans des situations difficiles.

Ce sentiment se traduit notamment par la vingtaine de signalements mensuels effectués auprès de la cellule d'écoute SIGNAL-DISCRI par des agents de la police nationale se sentant victimes de harcèlement ou de discriminations au travail (254 pour l'année 2018, dont 173 pour harcèlement moral).

Dans son ensemble, le système administratif peut toujours s'avérer source de frustration et de déception, mais ces sentiments ne sont jamais aussi forts que lorsque les policiers perçoivent des décisions de leur hiérarchie comme des injustices ou des contradictions.

La complexité et le caractère multifactoriel de l'acte suicidaire invite, à l'évidence, à la plus grande prudence mais on ne doit pas écarter le fait que le poids de la hiérarchie puisse constituer l'un des facteurs aggravants contribuant à expliquer cette prévalence du suicide en notre sein.

Il n'existe pas, au sein du ministère de l'intérieur, une tradition de relations d'écoute et d'échanges entre les personnels de tous grades et la hiérarchie, qu'elle soit intermédiaire ou sommitale.

Or, il est clair que l'identification rapide et la bonne prise en charge de problèmes professionnels ou personnels sont le meilleur moyen de désamorcer ce sentiment d'incompréhension ou de mépris qui peut s'avérer si destructeur.

Dans les services, cette prise en compte relève essentiellement de l'initiative personnelle et de l'intelligence sociale du manager concerné.

C'est bien le rôle de la hiérarchie (des hiérarchies) de détecter, anticiper et souder les relations des équipes dont elles ont la responsabilité.

Les techniques managériales doivent par conséquent intégrer cette absolue nécessité : la prévention du suicide, ainsi que le «bien vivre ensemble» des fonctionnaires, doivent devenir des priorités quotidiennes.

la médiation, un gisement sous-exploité

Mais, au delà de la part de responsabilité des managers, nous pouvons légitimement nous demander si la police nationale ne génère pas elle-même une partie de ses risques psychosociaux.

Chaque année, des centaines d'agents relevant du périmètre de la police nationale contactent le médiateur pour évoquer un conflit hiérarchique ou une contestation d'ordre juridique : 477 saisines en 2013, 466 en 2014, 406 en 2017, avec un record de 549 réclamations jugées recevables en 2015.

Ces chiffres témoignent du fait que le management peut être responsable de la dégradation des relations hiérarchiques mais ils démontrent surtout le besoin d'une médiation renforcée dans notre administration, confrontée à de nombreux conflits de travail.

Pour autant, on constate un taux assez faible de suites favorables données par l'administration aux avis rendus par le médiateur de la police nationale sur les cas individuels dont il est saisi, et un taux de refus plutôt élevé (environ 35% de ses propositions).

Les conflits au travail, qu'ils soient de nature juridique, professionnelle ou humaine, doivent être traités très vite, dès leur éclosion. Laissés sans solution ou traités partiellement ou tardivement, ils peuvent engendrer des effets dévastateurs sur le moral des policiers.

Faute de réponse, les agents n'ont souvent d'autre possibilité que le recours à la voie contentieuse qui ne permet pas de régler les difficultés en temps réel et accroît les tensions entre les personnels et leur hiérarchie ou l'administration.

Lorsque la responsabilité du management peut être engagée en cas de dégradation des relations hiérarchiques, il est important d'identifier rapidement les points de blocage et de désamorcer la crise.

Il appartient alors à l'autorité supérieure d'arbitrer en toute impartialité ces litiges mais, dans certains cas, la bonne résolution du problème peut nécessiter l'intervention d'une entité externe au service.

Le dispositif du médiateur interne de la police nationale doit devenir un acteur majeur dans l'apaisement des tensions au sein de notre institution dans la prévention des conflits inter personnels.



une gestion des ressources humaines perfectible

L'organisation actuelle de la police nationale et le fonctionnement même de notre institution pose un certain nombre de difficultés susceptible d'affecter au quotidien le moral des policiers.

La gestion RH est notamment répartie sur plusieurs entités (DRH du secrétariat général, DRCPN, DRH de la préfecture de police de Paris, SDRH des DISA) ayant tendance à travailler en silo, selon des logiques et des stratégies d'emploi qui leur sont propres, rendant complexes les mobilités et promotions inter directions.

Outre cette structuration, le système paritaire ne permet pas un suivi individualisé de leurs parcours de carrières par les agents, confrontés à des modes de gestion peu lisibles les conduisant de plus en plus à saisir la justice administrative.

De surcroît, l'accompagnement des effectifs en maladie ou de retour de CM est largement perfectible. Au sein de notre institution, le congé maladie pour dépression représente un coup d'arrêt souvent fatal pour la suite du déroulement de la carrière, car la reconstruction d'un avenir professionnel n'est pas prévue au programme.

Le sujet est pourtant d'importance. Selon les rapports d'activités annuels du service de médecine statutaire et de contrôle, les pathologies classées «maladies mentales» sont celles entraînant le plus grand nombre de mise en congé longue maladie (59,15% en 2015, 46,20% en 2016) et de congés longue durée (60 76% en 2015, 98 84% en 2016).

Outre ce coût social, nous savons que ces personnels en arrêts maladies ou en retour de CM représentent une part importante des fonctionnaires passés à l'acte (34% en 2017).

UN MANQUE DE MOYENS MATERIELS CHRONIQUE

Le malaise policier trouve également son origine dans la problématique du manque général des moyens dédiés à leur mission.

Le besoin de rénovation du patrimoine de la police nationale a été évalué à près de 1,1 milliard d'euros dans le cadre d'une étude basée sur les éléments disponibles d'évaluation de la vétusté des bâtiments, or les moyens financiers mis en œuvre ne sont pas à la hauteur.

Une analyse budgétaire de la Cour des Comptes sur l'exécution de la mission Sécurités avait ainsi alarmé sur l'insuffisance des crédits d'investissement, à hauteur de 192,3 M€ en 2017 pour la PN.

Le retard accumulé en la matière depuis ces vingt dernières années nécessite un effort budgétaire particulier, tel qu'il avait été engagé dans le cadre de la LOPSI dans les années 2000.

Pour l'Union des Officiers UNSA, la réponse au phénomène suicidaire passe tant par une évolution des dispositifs spécifiques de prise en charge que par une lutte contre tous les effets suicidogènes des conditions de travail.

Cette réponse implique une prévention optimale de l'ensemble des risques qui portent atteinte à l'intégrité corporelle et à la santé mentale de nos collègues (stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail), mais également une amélioration réelle des conditions de travail, ainsi que du bien être au travail dans la police nationale.



ET SI LE POLICIER SOUFFRAIT D'ÊTRE PRISONNIER DE SA PROFESSION ?

Derrière cette question provocatrice se cache un vrai, un terrible malaise : celui qui naît de l'absence de perspectives d'évolution autant que de changement de vie.

Revenons-en à l'âge moyen auquel interviennent les suicides de policiers, 38-45 ans, à la situation professionnelle de nos collègues à ce moment de leur carrière, et aux aspirations exprimées par cette classe d'âge dans la population en général.

Quel constat en tirons-nous? Souvent, le policier de 40 ans a fait le tour d'un métier qui lui a beaucoup apporté, mais aussi souvent beaucoup coûté.

S'il a pu réaliser ses projets raisonnables (une mutation en province, un avancement, une expérience à l'étranger ou outre-mer, un poste dans un service d'élite), il s'interroge peut-être sur ce qu'il lui reste à entreprendre.

Et s'il ne s'est pas accompli, il se demande sûrement s'il est encore temps pour lui ; et temps pour quoi... ? La remise en question peut-être violente, parfois destructrice. Elle conduit très souvent à de l'amertume, du ressentiment.

Dans tous les cas, le policier de 40 à 50 ans, voire plus, est mûr pour une évolution profonde de sa carrière. Mais, dans une profession à l'identité aussi marquée, aussi exclusive, aussi clivante, les perspectives de reconversion sont minces et, ce, d'autant plus que les dispositifs permettant de s'évaluer, de se former et de se réorienter sont méconnus ou inexistantes.

L'un des maux du policier, c'est peut-être d'être condamné à être policier.

LES PRÉCONISATIONS DE L'UNION DES OFFICIERS UNSA

Le suicide au sein de notre institution n'est pas une fatalité, rien n'est inéluctable. Dans les années 80, les policiers qui tombaient victimes du devoir étaient nombreux, une trentaine par an en moyenne. Une politique de prévention des risques par la mise en place de formations continues de gestes techniques et professionnels en intervention, la mise en œuvre de moyens de protection adéquats comme les gilets pare-balle individuels, les casques pare-balle, les boucliers balistiques ont ainsi permis de réduire leur nombre à moins d'une dizaine par an.

Ce résultat était le fruit d'une véritable prise de conscience des décideurs de la sécurité intérieure, ayant alors mis en œuvre des moyens financiers, matériels et humains conséquents afin d'enrayer durablement le nombre de victimes en service.

La police nationale a longtemps travaillé au coup par coup sur le sujet du suicide de ses agents. Aujourd'hui, il ne peut plus être contesté le fait que les RPS puissent être à l'origine d'un certain nombre d'actes auto agressifs parmi nos collègues.

Les principaux facteurs de risques psychosociaux étant clairement identifiées, l'administration doit à présent travailler concrètement sur leurs origines.



Préconisation N°1 : **Établir un plan d'action ambitieux afin d'améliorer les conditions de travail**

Dans le cadre d'une loi de programmation fixant un cadre budgétaire à long terme, un plan pluriannuel de reconstruction bâtementaire et de renouvellement des parcs automobiles pourrait être mis en œuvre, impliquant un suivi par l'administration dans la durée.

Parallèlement à cet effort portant sur les dépenses de fonctionnement et d'équipement, une impulsion particulière doit être donnée au réseau de soutien en matière de santé mentale et physique des personnels :

- Engager un nouveau plan pluriannuel de recrutement permettant, à terme, une proportion de 1 clinicien pour 1.000 fonctionnaires dans le périmètre DGPN.
- Développer le réseau des ACP afin que chaque service dispose à minima d'un préventeur.



Préconisation N°2:

Imposer une conception humanisée du management

Un management inadapté peut être déclencheur de RPS, alors que le manager doit représenter l'un des principaux facteurs de protection auprès des agents paraissant représenter un risque suicidaire.

Le rôle de la hiérarchie est prépondérant pour instaurer un encadrement de proximité attentif à l'ensemble de ses effectifs, et plus spécialement aux situations de personnels en difficulté.

La notion de management durable de l'activité des services de police doit ainsi devenir motrice, impliquant de favoriser la cohésion et le collectif au travail, de créer des espaces de dialogue de proximité permettant de mieux prévenir les situations de fragilité mais aussi d'ouvrir des sas de décompression en cas de besoin, d'accompagner dans la durée les agents fragilisés etc...

Le besoin de concertation passe également par un dialogue opérationnel impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique, permettant notamment d'assurer une bonne remontée des besoins de la base.



Préconisation N°3:

Permettre au médiateur interne de la police d'intervenir le plus en amont possible du contentieux

Renforcer les moyens du dispositif de médiation interne de manière à lui permettre une saisine en temps réel.

Dans ce cadre, il pourrait être envisager d'exploiter davantage l'expérience des fonctionnaires retraités réservistes.

Les décisions du médiateur s'appuyant sur des bases juridiques et réglementaires solides, ses avis devraient être suivis par l'administration, voire s'imposer à elle.



Préconisation N° 4:

Agir sur l'ensemble des facteurs de protection du suicide

- Rendre la protection fonctionnelle plus accessible et plus efficace pour les agents de la police nationale.
- Réduire les cas d'éloignement familial en revoyant les modalités de rapprochement des conjoints.
- Intensifier la pratique du "débriefing post-intervention" avec le concours de la hiérarchie après les opérations au cours desquelles les agents ont été exposés à des scènes ou des situations choquantes.
- Améliorer le suivi des personnels en CLM et CLD.
- Lutter contre l'entreprise de destruction des policiers par les médias et les réseaux sociaux, par une communication institutionnelle de contre influence.



Préconisation N° 5:

Valoriser les carrières pour valoriser les policiers

- Favoriser la promotion sociale des policiers en repensant les passages entre les corps de la PN, actifs ou PATS, notamment en révisant les dispositifs de formation promotionnelle, qui doivent être considérablement raccourcis et adaptés aux profils des internes.
- Repenser l'organisation des services de gestion RH afin de permettre aux agents plus de lisibilité et de transparence dans leurs parcours de carrière. Renforcer la transparence sur les procédures de mutation et d'avancement au sein de la police nationale apparaît indispensable dans la perspective de la prochaine réforme de la fonction publique.
- Mettre en place des mesures spécifiques de fidélisation des policiers sur la plaque d'agglomération parisienne (action sociale, accès au logement, régime indemnitaire...) et, plus spécifiquement, d'accompagnement des jeunes policiers affectés en Île de France.



Préconisation N° 6: **Offrir aux policiers la possibilité de se réorienter ou de se reconvertir**

- Maintenir un haut niveau de qualification du policier tout au long de sa carrière par un cursus de formations obligatoires et diplômantes.
- Ouvrir les perspectives d'évolution, temporaire ou définitive, du policier au sein de la fonction publique, en facilitant le détachement et en développant les passerelles.
- Favoriser les reconversions dans le secteur privé des policiers, au-delà des métiers de la sécurité, par la mise en place de bilans de compétence et de cursus de formation-reconversion.

