

Cercle Ramadier



QUAND LE BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ OUBLIE LA SANTÉ DES POLICIERS

Le **CERCLE RAMADIER** réunit des francs-maçons de toutes obédiences qui se retrouvent dans les valeurs politiques de gauche, sans exclusive. Ses débats reflètent l'engagement de ses membres pour l'amélioration de la situation sociale. Ses derniers travaux sur les relations entre travail et santé ont eu pour finalité la reconnaissance du *burn-out* en tant que maladie professionnelle.

Comme l'ensemble des forces maçonniques françaises, le Cercle Ramadier est viscéralement attaché aux valeurs de la République. C'est pour cela qu'il s'interroge sur la santé démocratique de la France : quand les rapports entre la police et les citoyens se dégradent c'est une part importante de la république elle-même qui se délite.

Les fonctionnaires de police de notre Cercle nous ont interpellés sur la progression et la gravité du risque suicidaire dans leur institution. De même ils sentent au plus profond d'eux-mêmes le décalage grandissant entre leur intégration dans la vie sociale française et leurs missions de police qu'il jugent de plus en plus inadaptées.

Le Cercle Ramadier estime urgent de pouvoir sortir les policiers de l'agressivité qu'ils subissent de plus en plus depuis vingt ans, coincés entre des pratiques violentes issues de positions rigides de l'Etat, comme de réactions elles-mêmes violentes de la population française qui exprime son désespoir et le sentiment d'être peu écoutée. Notre proposition est de réaffirmer le droit au bien-être au travail à tout fonctionnaire de police comme à tous les autres travailleurs, tout en leur permettant d'accorder leurs valeurs personnelles de citoyens à celles de leur engagement professionnel.

Pour le bureau du Cercle Ramadier :

Michel DEBOUT Président,

Anne-Juliette TILLAY Secrétaire Générale,

Michel BOUSQUET,

Philippe MARGUERIT,
Marie-Christine MARTY,
Anne LE MOAL,
Herve-Noel STAAL,

QUAND LE BEAUVAU DE LA SÉCURITÉ OUBLIE LA SANTÉ DES POLICIERS

Parmi les huit thèmes annoncés aux débats du « Beauvau de la sécurité » (les « sept péchés capitaux » déjà retenus par le ministre Darmanin auxquels s'ajoute celui des relations entre police et justice) il est désolant d'observer que la question de la santé des policiers n'apparaît pas être une priorité des pouvoirs publics. Cet oubli est d'autant plus surprenant lorsque l'on observe un taux de suicides particulièrement préoccupant chez ces fonctionnaires.

Le suicide, ou même sa tentative, est toujours un indicateur significatif du mal-être psychique que peut vivre une partie de la population à un moment donné de son histoire.

Chaque métier est confronté à des difficultés spécifiques qui, lorsqu'elles ne sont pas prises en compte de façon préventive, se transforment en troubles psycho-sociaux sous la forme, bien connue aujourd'hui, de harcèlement moral au travail, de burn-out ou de sur-stress, qui aboutissent inmanquablement à une aggravation du risque suicidaire.

Les risques psycho-sociaux (RPS) rencontrés par les policiers dans l'exercice de leur métier doivent être analysés et compris si l'on veut mener une politique de prévention efficace.

1.- Les causes du mal-être dans la police :

Si le malaise des policiers n'est pas une réalité nouvelle, il s'est accentué ces dernières années notamment du fait du fossé qui s'est creusé entre la police et la population, à la suite de la crise des « gilets jaunes » et de nombre d'affaires de « violences policières » qui ont contribué à accentuer ce malaise.

La perte du sens du métier : le maintien de l'ordre républicain a pour objectif de permettre à chaque citoyen de vivre librement et en sécurité. Dans une période où les inégalités économiques et sociales ont explosé, où les violences sociétales se sont accrues, l'appel de la police vise à compenser les réactions de nos concitoyens aux fourvoiements politiques et aux orientations souvent inéquitables du gouvernement.

Ainsi s'est installée progressivement la PERCEPTION D'UNE POLICE NON PLUS REPUBLICAINE (au service des citoyens) mais d'une police aux ordres du pouvoir en place, (« nous ne sommes pas du même camp », selon l'expression très révélatrice du Préfet Didier Lallement) réprimant toute velléité d'expression politique, sociale et sociétale, de changer l'ordre injuste des choses. Chaque policier, souvent issu de classes moyennes ou modestes de la société, est alors confronté à un conflit de loyauté dans son exercice quotidien, qui peut l'amener à des réactions d'épuisement professionnel ou à des formes de protection psychique (le cynisme, voire la radicalisation politique) qui déshumanisent son métier et le rend insensible à ce que peut ressentir la population car ils ont eux-mêmes la nécessité de se protéger contre ces pressions subies. Ce mécanisme de défense est d'autant plus insupportable pour les policiers que leur motivation première à exercer leur métier est celle de la protection des citoyens.

La charge émotionnelle des interventions : on oublie souvent de rappeler que les policiers sont en première ligne pour intervenir dans toutes les situations où la mort est présente. Qu'elle soit accidentelle, criminelle ou suicidaire, avec une mention spéciale pour les attentats terroristes. La confrontation obligée aux morts, à ces corps dépourvus de toute vie, dans des situations parfois effrayantes, ne peut pas ne pas laisser de traces dans le vécu de ces fonctionnaires. Les gendarmes et les pompiers sont eux aussi confrontés à de telles visions, et quasiment rien (ou si mal) n'est fait pour l'ensemble de ces métiers, pour que cette charge émotive soit l'occasion d'un échange de paroles et de ressenti, pour libérer l'impact psychologique. C'est la grande et fautive idée que ces métiers sont plus forts que la mort, et que les professionnels se transforment en « super-héros » que rien ne peut atteindre. Les dégâts psychiques « sont mis sous le tapis », celui qui voudrait les exprimer se sent immédiatement relégué au statut d'incapable. Les effets mortifères se font ensuite davantage ressentir, à l'origine d'une souffrance psychique profonde et durable. Ne pas voir cette souffrance peut certes temporairement arranger l'institution Police, mais constitue une situation morbide potentiellement explosive.

Il faut aussi noter que les blessures physiques jusqu'à la mort en service, parfois à l'occasion de véritables guet-apens, font de ce métier l'un des plus marqués par les accidents liés au travail.

L'insuffisance criante de la formation initiale et continue : tous les observateurs de la police, internes à l'institution (les professionnels et leurs syndicats) ou externes (sociologues, journalistes, associations de citoyens) dénoncent l'insuffisance de la durée et de la qualité de formation initiale des policiers. Ces jeunes professionnels sont exposés trop tôt et sans ressources personnelles suffisantes à des situations humaines parmi les plus éruptives de ce que notre société donne à voir. On ne peut gérer la violence des autres, qu'elle soit sociale, sociétale ou pathologique, que si l'on est suffisamment préparé personnellement et collectivement à le faire. Chaque policier débutant doit pouvoir compter sur l'expérience de ses collègues et de sa hiérarchie. Mais la réalité du terrain, du fait du manque d'effectifs et de préparation spécifique, est

d'une tout autre nature. De plus la question du suicide n'est pratiquement pas abordée dans le programme de formation initiale de ces fonctionnaires. Et tous constatent la défaillance massive de formation continue pourtant indispensable pour l'évolution des aptitudes et compétences, notamment dans le domaine des comportements déontologiques adaptés en situation de terrain.

Les dangers liés à la possession d'une arme létale : Le risque d'un passage à l'acte mortel, chez les fonctionnaires épuisés ou déprimés, est largement amplifié par la possession d'une arme à feu et la permanence de son accès, jusqu'à la porter au contact de leur propre corps.

Cette fragilisation génère une impulsivité propice au passage à l'acte suicidaire y compris sur le lieu de travail, parfois même en présence de collègues réduits à l'impuissance. Ces situations génèrent, chez ces derniers, un état de stress post traumatique (qui peut être majeur pour les témoins directs du coup de feu) lié à la représentation qu'ils se font de l'acte suicidaire et de la mort d'un des leurs. Ce à quoi s'ajoute un sentiment de culpabilité, qui laisse des traces psychiques pendant une longue période, jusqu'à se chroniciser. Traces que l'on retrouve aussi chez la hiérarchie de proximité.

Des locaux et du matériel détérioré : Les policiers, quel que soit leur grade, dénoncent depuis des décennies la vétusté de leurs locaux. Ce délabrement des locaux peut les amener à recevoir dans des conditions indignes les personnes gardées à vue, ce qui détériore encore l'image personnelle de ces policiers comme leurs relations avec la population. A cela s'ajoutent des équipements en véhicules, armements, et informatiques, souvent obsolètes, et donc inopérants, ou parfois mal conçus pour leur emploi. Depuis le texte de loi sanctionnant le harcèlement moral au travail, les employeurs sont dans l'obligation de fournir, à l'ensemble de leurs salariés, des moyens matériels de travail adaptés et performants, sous peine d'altérer le bien-être de leurs collaborateurs. Ce qui est vrai pour les employeurs privés doit l'être également pour l'Etat dont nous attendons l'exemplarité quant à l'application des lois de la République.

2.- Des réponses préventives :

Nul ne peut se satisfaire du constat de ce malaise, de cette altération de la santé psychique et globale de nos policiers. Cet affrontement, parfois même cette haine, qui s'installe avec certains citoyens, nécessite d'apporter des réponses préventives capables de faire baisser la tension psychologique et relationnelle, et ainsi améliorer la santé et le bien-être au travail de ces fonctionnaires, en ayant une attention particulière pour le risque suicidaire qui en découle.

Un ensemble de propositions, non exhaustive, est ici présenté, afin d'améliorer le fonctionnement de l'institution policière, au bénéfice des policiers eux-mêmes, mais aussi de l'impact de leurs actions et pratiques sur les citoyens de la société française.

Les problèmes que nous soulevons concernent aussi les gendarmes et l'ensemble des forces de l'ordre, mais nos propositions s'adressent spécifiquement à l'organisation de la police.

Une nouvelle politique de formation initiale et continue

Les insuffisances criantes dans ce domaine ne sont plus à démontrer et une nouvelle politique s'impose pour la formation initiale comme pour la formation continue.

- La durée de la formation initiale du gardien de la paix ne saurait être inférieure à un an, en dehors même des stages d'alternance sur le terrain.
- De nouvelles formations, comme la gestion des émotions et des risques psychiques, la confrontation à la violence, notamment celle qui se développe au sein de populations spécifiques devront être développées.
- Une meilleure compréhension des facteurs à la source des traumatismes psychiques, et d'abord ceux ce qui concernent les violences sexuelles et sexistes, la pédophilie, l'homophobie et le racisme sont nécessaires. Ces formations doivent se focaliser sur les aspects professionnels comportementaux qui seront les leurs.
- Enfin la formation au maintien de l'ordre y compris dans ses aspects déontologiques, doit être une priorité de toute formation initiale des gardiens de la paix.

Investigation et contrôles

- Chaque officier de police judiciaire devra être formé aux techniques d'audition pour la partie relationnelle qu'elle suppose, et non seulement au cadre juridique.
- Les buts et les méthodes des contrôles d'identité devront être redéfinis pour prévenir les effets délétères de leur fréquence concernant les habitants de certaines cités. Ces contrôles doivent être judiciairement motivés, indépendamment de toute politique du chiffre. Ainsi l'usage de caméras personnelles, réellement opérationnelles, sera en mesure de rassurer les fonctionnaires comme le public.
- Pour ce qui est des enquêtes judiciaires de la police comme de la gendarmerie, il faudra envisager la fusion de leurs services qui devront être assujettis plus directement au ministère de la Justice.
- Des debriefings obligatoires après chaque intervention, technique d'une part et psychologique d'autre part, seront institués systématiquement, et non plus sous la seule interprétation du chef de service.

- Il faudra créer des unités de soutien psychologique mixtes (policiers et psychologues) au niveau départemental, et dont les préconisations seront formulées officiellement et de façon transparente auprès de la hiérarchie. Elles devront proposer des solutions de gestion de situations de stress post-traumatiques vécues par les fonctionnaires, qui peuvent se transformer en épuisement professionnel.

Une gestion sereine, indépendante de toutes les situations où est évoquée une « violence policière » :

- Légitimité de l'IGPN

C'est une nécessité première pour apaiser les relations de la police avec les citoyens ;

- Il s'agira de créer une commission composée au moins pour moitié de citoyens pour valider les armes et outils de maintien de l'ordre, et pouvoir communiquer ensuite sur ces choix.
- Une agence indépendante d'enquête remplacera l'IGPN (et IGS), et sera constituée au moins d'un tiers de policiers, et rattachée au ministère de la Justice.
- Les formations sur des exercices déontologiques pratiques devront se dérouler en même temps que les entraînements au tir (3 fois par an).

- Indépendance de la médecine légale*

- En cas de blessure ou de mort à l'occasion de l'intervention des forces de l'ordre, des médecins légistes indépendants doivent être saisis du dossier, et rencontrer les familles pour leur donner les explications utiles à la compréhension de ce qui s'est passé.
- La situation parisienne qui place l'Institut de médecine légale sous l'autorité du préfet de police est une anomalie scandaleuse dans le pays qui se veut exemplaire pour la défense des droits de l'homme.

Repenser la gestion des ressources humaines, intégrant le social et l'humain.

Les conclusions du "baromètre social 2019" de la police nationale témoignent que 60% des fonctionnaires de police ne se sentent pas soutenus par leur hiérarchie, que 36% des fonctionnaires de police envisagent de la quitter, et que 83% d'entre eux jugent comme mauvais le climat social au sein de police.

- Gardiens de la paix et gradés estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur et insistent sur leurs difficultés à obtenir des promotions internes. Les possibilités d'évolution professionnelle s'avèrent verrouillées pour les fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application. Il faut développer des perspectives de carrière permettant

de récompenser et redynamiser des fonctionnaires au bord de l'abandon psychologique professionnel.

- Il est important que les directeurs et sous directeurs des fonctions supports ne soient pas déconnectés du terrain. Il est nécessaire de remettre des policiers à la tête de ces services, ou davantage imprégner les décideurs de l'impact sur le fonctionnement de la police de leurs futures décisions. Il faut en finir avec la politique de substitution qui consiste à remplacer les policiers par des administratifs. Il est nécessaire de redonner aux policiers les places essentielles dans la bonne gestion de leur administration.
- La mise en place d'une véritable « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » permettra d'éviter les périodes de stress et de risques psycho-sociaux pour les policiers. Actuellement la gestion de leur carrière est quasiment illisible pour les agents eux-mêmes.
- Nombres d'affaires médiatisées ces derniers temps mettent en exergue le rôle passif de certains policiers qui ont eu peur de dénoncer les comportements illégaux de leurs collègues. Peur aussi d'être le lanceur d'alerte contre lequel le système pourrait se retourner. L'institution doit protéger les policiers défendant les valeurs républicaines et sanctionner systématiquement ceux qui commettent des délits en tous genres.
- La gestion des ressources humaines au sein de l'institution doit être considérée comme un facteur de régulation essentielle des relations professionnelles. Pour ce faire, il faut organiser ce secteur et lui donner les moyens nécessaires (outils performants...).
- Les méthodes de management seront revues pour que la nécessité d'efficacité professionnelle rejoigne la qualité de la gestion des ressources humaines ; ainsi les chefs de service seront notés de façon objective sur leurs méthodes de management impliquant réellement une amélioration de la gestion des RH.
- Les commissaires et hauts fonctionnaires qui auraient failli dans la gestion de leur personnel ne pourront plus être promus.
- Dans cet esprit la gestion des ressources humaines ne pourra pas être confiée à des personnels n'ayant aucune connaissance des contraintes professionnelles et des fonctionnements humains de l'institution policière. En l'absence de cette connaissance les décisions ne trouvent pas actuellement leur effet souhaité.
- La fusion de tous les corps de la police permettra de créer des filières de progression en fonction des diplômes, des mérites et de l'expérience acquise pour monter dans la hiérarchie.

Lutter contre toutes les discriminations au sein de l'institution.

- Il est impératif de poursuivre systématiquement tout délit de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel, de discrimination, d'homophobie, ou de racisme au sein de la police, sous la responsabilité personnelle de toute la chaîne hiérarchique.

Place, rôle et gestion des femmes policières dans l'institution

Depuis le début de la féminisation de la police dans les années 70, on compte une représentation supérieure des femmes dans les corps de Commissaire et directeur (21%), contre 19% chez les officiers et 15% chez les gardiens de la paix.

Dans chaque corps les femmes sont souvent cantonnées aux premiers grades, les hommes conservant les 94% des postes les plus élevés (chez les gardiens de la paix, 90% des majors sont des hommes !!)

Les épreuves sportives (concours d'entrée, accès à certains postes, formation continue...) sont souvent conçues pour défavoriser les femmes, alors que les dernières études montrent une évaluation plus importante des compétences des femmes impliquées dans les professions d'autorité.

En définitive, en dépit d'apparentes ouvertures au genre féminin, ou encore aux homosexuels (association FLAG) la police reste une institution qui essaime très largement la culture virile !

CONCLUSION :

Personne ne peut assurer la sécurité d'un pays s'il est lui-même plongé dans un vécu insécure, si son rôle social et sociétal est incertain, si sa santé psychique n'intéresse ni sa hiérarchie ni l'administration, ou uniquement quand il n'est plus possible de l'ignorer.

Le ministre de l'Intérieur ne doit plus être le « premier flic de France », mais le ministre de la force publique républicaine, qui prend soin de ses fonctionnaires, et qui est soucieux des missions au service du peuple français. C'est le préalable de l'harmonie indispensable entre police et population.

Le Beauvau de la Sécurité doit être AUSSI le Beauvau de la Santé, et du bien-être des forces de sécurité.

** Journal incorrect d'un médecin légiste. Michel Debout Ed de l'Atelier et Fondation Jean-Jaurès Paris 2021.*

