

Intervention de la CGT des Territoriaux de Dijon – Bilan Santé-Sécurité de la Direction de la Tranquillité Publique

La CGT prend acte du bilan santé-sécurité présenté pour la Direction de la Tranquillité Publique. Ce document a le mérite d'objectiver un certain nombre de constats. Mais il appelle aussi plusieurs interrogations sur les choix opérés par la collectivité.

Le rapport souligne que les effectifs continuent de se renforcer et que les missions évoluent dans un contexte de professionnalisation croissante. Dans le même temps, les orientations nationales, notamment celles issues du Beauvau de la police municipale, comme les annonces locales, tendent à élargir toujours davantage les prérogatives des policiers municipaux. Pour la CGT, cette évolution n'est pas sans risque. La police municipale n'a pas vocation à devenir une seconde police nationale. Son rôle premier demeure la proximité, la prévention et la tranquillité publique.

Le bilan met surtout en évidence un élément particulièrement préoccupant : les accidents de service atteignent 18 pour 100 agents, contre 11 au niveau national, avec un taux de fréquence de 106,7, très supérieur à la moyenne de la filière. Plus inquiétant encore, les accidents lors des interpellations progressent de 167 %, tandis que les activités d'entraînement et de patrouille figurent également parmi les principales situations à risque.

Face à ce constat, nous nous interrogeons : au-delà de la maîtrise des procédures, quelles véritables actions de prévention primaire la collectivité entend-elle développer pour agir sur les causes de cette dégradation ? Comment entend-elle adapter l'organisation du travail, les missions confiées aux agents et les moyens humains afin de réduire durablement ces risques ? Comment ces enjeux seront-ils pris en compte dans le déroulement de carrière et face au vieillissement progressif des effectifs ?

Le rapport indique également que les besoins exprimés par les agents concernent prioritairement les véhicules, les locaux, les équipements, les outils informatiques et les moyens de communication. Ce constat interroge lorsque, parallèlement, les investissements annoncés portent principalement sur le renforcement de l'armement, de la vidéoprotection ou encore de nouvelles prérogatives.

La collectivité peut-elle présenter le coût global de ces choix ? Quel est le coût de l'armement, de la vidéosurveillance et des équipements associés ? Quels prestataires bénéficient aujourd'hui de ces marchés publics ?

Le bilan met aussi en avant les efforts de formation. Pourtant, les chiffres de 2025 montrent un déséquilibre important : 314 agents ont suivi 633 journées de formation consacrées à l'usage de l'armement, contre seulement 58 agents pour 72 journées portant sur les thématiques sociétales, la médiation ou la prévention.

La CGT considère qu'une véritable police de proximité suppose un rééquilibrage. Les compétences en médiation, en gestion des conflits, en prévention des discriminations, en connaissance des publics ou des enjeux sociaux constituent des outils tout aussi essentiels que les compétences techniques.

Enfin, si le rapport insiste sur la formalisation des procédures et le développement d'une culture de prévention, il reste silencieux sur un point essentiel : quels dispositifs de contrôle, d'évaluation et d'accompagnement existent en matière de déontologie, de prévention des discriminations et de respect des droits fondamentaux dans l'exercice des missions ?

Pour la CGT, renforcer la sécurité ne peut pas se résumer à multiplier les équipements, les armes ou les caméras. La priorité doit rester la santé des agents, la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions

de travail, la reconnaissance des carrières et le maintien d'une police municipale de proximité, au service de l'ensemble de la population.