



COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE RESEAU DE LA DIRECTION GENERALE DE LA POLICE NATIONALE.

REUNION DU 13 septembre 2018.

DECLARATION PREALABLE.

Monsieur le président,
Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,
Mesdames et Messieurs les représentants du personnel,

Le 10 juillet 2018 devait se tenir une réunion du CHSCT de réseau DGPN. A l'instar des autres organisations syndicales nous avons refusé de siéger. Cette décision inhabituelle de la part d'ALLIANCE POLICE NATIONALE, d'ALLIANCE SNAPATSI et de SYNERGIE OFFICIERS n'est pas le fruit d'un coup de chaud lié à la période caniculaire estivale, sur laquelle nous reviendrons un peu plus loin, ni à un retard de quelques jours dans l'envoi des documents. Elle est tout simplement la conclusion logique à une situation que nous dénonçons depuis près de deux ans : l'incapacité de la SDPAS de la DRCPN à pouvoir assurer dans de bonnes conditions ses missions, faute de moyens nécessaires. Une situation qui nuit aux agents de cette sous-direction malgré toute leur bonne volonté ; mais également au bon déroulement des travaux des CHSCT, sur un périmètre de compétence, celui de la police nationale, périmètre fonctionnant en mode dégradé constant et dans l'urgence permanente.

Dans l'intérêt de la qualité de vie au travail des policiers, cette situation doit immédiatement évoluer en commençant par une SDPAS calibrée à la hauteur des enjeux. Car ce que nous réclamons c'est un fonctionnement efficient des CHSCT pas un simple respect comptable du nombre de réunions annuelles.

Le 29 mai dernier, Monsieur le Ministre de l'intérieur, en compagnie de Monsieur le Directeur général de la police nationale, a présenté aux organisations syndicales représentatives son programme de mobilisation contre le suicide au sein de la police nationale. A cette occasion ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI et SYNERGIE OFFICIERS ont fait part de leur déception quant au manque d'ambition de ce plan et ont remis à Monsieur le Ministre de l'intérieur leurs propositions à l'issue de la réunion.

Ils ont également rappelé leurs revendications concernant la lutte contre le phénomène suicidaire : un plan global d'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie professionnelle et personnelle des policiers, pour une meilleure prévention primaire des risques professionnels et psychosociaux, une meilleure prévention de la souffrance au travail donc du risque suicidaire. Un plan avec de vrais moyens, un réel pilotage, une implication générale. Pour anticiper la fragilisation et l'usure professionnelle du policier, ne pas se cantonner à la détection et au traitement des agents en souffrance. En 2016, plus de 29000 agents du corps d'encadrement et d'application avaient 45 ans et plus, une population particulièrement touchée par le phénomène suicidaire. Nous espérons que le plan GPEEC présenté prochainement prendra véritablement en compte ce paramètre.

La lutte contre les pratiques managériales brutales et inappropriées de certains membres de la hiérarchie doit être une priorité absolue tant elles génèrent souffrances collectives et individuelles au travail et transforment la

communauté de travail en sphère propice à la propagation des risques psychosociaux. Notre institution ne peut rester passive face à de tels agissements alors même qu'elle affirme concomitamment vouloir les éradiquer. C'est dans cette optique que les représentants titulaires de la CFE-CGC du CHSCT de réseau ont saisi par écrit le 13 juillet dernier le Directeur général de la police nationale, président de l'instance, pour que soient évoquées à la réunion de ce jour les méthodes managériales inacceptables du directeur départemental de la Vendée, supportées par les agents du commissariat de la Roche-sur-Yon. Sauf à prendre le risque de conforter dans leur conduite ceux qui ont de telles pratiques managériales.

Nous pensons plus que jamais que le C.H.S.C.T. de réseau doit pleinement jouer son rôle de promoteur et d'initiateur en matière de prévention des risques professionnels et psychosociaux, de lutte contre toute forme de harcèlement. Il doit être la locomotive de la police nationale dans ces domaines de première importance et entraîner à sa suite les CHSCT des services déconcentrés. Mais nous avons plutôt à l'esprit la vision d'une locomotive de TGV, pas celle d'une locomotive diesel ! or malheureusement, quelques exemples illustrent parfaitement notre légitime impatience.

Tout d'abord, la fiche individuelle d'exposition aux risques professionnels, document qui aurait dû voir le jour depuis au moins 6 ans. Une fiche qui permettrait aujourd'hui d'avoir une cartographie précise de l'exposition des agents aux dix facteurs de risques professionnels listés par le code du travail, notamment celui concernant le travail de nuit. En 2018, notre ministère en est au stade du balbutiement et la médecine de prévention est privée d'un outil précieux. D'ailleurs, justifier l'inexistence d'une telle fiche pour les travailleurs de nuit au prétexte que l'arrêté portant organisation du temps de travail n'a pas encore été adopté relève tout simplement de la galéjade comme

aimeraient à le dire nos collègues provençaux !

Ensuite, la création d'un groupe de travail relatif aux centres de rétention administrative. Lors de la dernière réunion ordinaire de notre instance, ALLIANCE POLICE NATIONALE et ALLIANCE SNAPATSI avaient alerté une énième fois l'administration sur les conditions de travail et d'intervention calamiteuses des policiers de la P.A.F. affectés dans les centres de rétention administrative. Des structures qui tournent à plein régime en mode dégradé et dont le nombre de policiers blessés explose. La visite de Lesquin a permis de confirmer l'urgence de prendre des décisions rapides et énergiques. Les cas des centres de rétention de Nîmes et de Rennes que nous aborderons aujourd'hui viendront d'ailleurs confirmer cette urgence à mettre en place un vrai plan d'actions concrètes. Mais une situation générale qui ne peut trouver une résolution au cas par cas. Il y a près de six mois, le 20 mars 2018, ici même, les organisations syndicales de la CFE-CGC avaient réclamé et obtenu la création d'un groupe de travail de ce C.H.S.C.T. sur les conditions de travail et d'intervention dans les C.R.A. Quid aujourd'hui de ce groupe de travail validé en réunion ?

Enfin, nous avons fait allusion à la canicule qui a, pour la seconde année consécutive, été durement ressentie par une grande majorité d'agents sur l'ensemble du territoire national. ALLIANCE POLICE NATIONALE, ALLIANCE SNAPATSI et SYNERGIE OFFICIERS avaient déjà en 2017, interpellé les présidents du CHSCT de réseau DGPN et ministériel sur cette situation.

A l'époque, nous avons réclamé la mise en place d'un plan d'action de prévention du risque canicule. Il nous a été répondu que cette problématique relevait avant tout du « bon sens du management, pas d'un plan de prévention ».

2018, la canicule s'est à nouveau abattue sur tout le territoire national. Le bon sens, lui, n'a malheureusement pas sévi partout. Nous avons donc dû menacer d'exercer le droit de retrait pour obtenir des mesures de préservation de la santé des agents.

Dans les plans nationaux canicules il est rappelé que l'employeur est invité à adapter son organisation du travail en fonction des fortes chaleurs, d'effectuer des rotations des tâches avec des postes moins exposés, d'augmenter la fréquence des pauses dans la journée, de limiter le travail physique, de reporter les tâches nécessitant des efforts physiques, d'installer des sources d'eau fraîche à proximité des postes de travail et du matériel rafraîchissant (brumisateurs, climatiseurs à roulettes, ventilateurs...), d'aménager des aires de repos climatisées ou des zones d'ombre.

Il est donc devenu impératif d'établir **un plan d'action de prévention du risque canicule**, de concevoir des équipements et caractéristiques des locaux de travail et annexes de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les agents.

Nous demandons que cette déclaration soit annexée au présent procès-verbal.