

**Paris, le 25 Mars 2021**

**DÉCLARATION PRÉALABLE CHSCT CRS**

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration,

Mesdames et Messieurs les représentants du personnel,

2020 restera une année particulière dans l'appréciation des conditions de travail des personnels servant au sein de la DCCRS.

De protocoles sanitaires en fiches réflexes, ces personnels, comme d'habitude auront dû s'adapter à toutes ces contraintes.

Si la contrainte est prégnante pour la population en général, elle l'est d'autant plus pour ceux qui doivent le faire au sein d'une collectivité déplacée.

Collectivité qui, au fil du temps, s'est transformée de vie monacale en vie quasi carcérale actuellement. Voilà plus d'un an maintenant que nos collègues assurent leurs missions, en voyant leurs conditions de travail se dégrader, en voyant leur administration incapable d'harmoniser les process en fonction des zones, incapables même parfois d'appliquer ce qui relèverait du simple bon sens.

La délégation UNITÉ SGP POLICE-FO remercie d'ailleurs certains directeurs zonaux, certains commandants de ne pas avoir oublié qu'ils « manageaient » puisque le mot est « tendance », de l'humain et nombre l'ont fait avec ce bon sens tant espéré.

Le premier exemple qui vient à l'esprit sera la mise en place de véhicules « sanitaires » pour les relèves. A certains endroits la volonté de bien faire sera allée du meilleur au pire, et dans le pire, nos collègues y auront vu toute la considération de leurs chefs. Traités comme du bétail.

La liste n'est hélas pas exhaustive mais l'exemple est parlant.

2021 semble pour le moment être la copie de l'année précédente et nos collègues seront encore exposés. Exposés de par la nature même des missions confiées, exposés au risque COVID malgré toutes les précautions.

A quel moment considère-t-on ce qu'impose la vie en collectivité, loin de chez soi ? La vie en déplacement, en mission se résume à une distanciation permanente et nécessaire, à des repas pris en un minimum de temps et à rester la plupart du temps cloîtré en chambre.

Le sport ? Pourtant considéré comme permettant de maintenir une condition physique nécessaire à l'exercice de la mission, ne fait l'objet d'aucun traitement particulier. Dire non est-ce traiter le sujet ?

Demandé à maintes reprises, aucun protocole permettant l'accès aux salles de sport n'aura vu le jour et, même si le projet est louable de permettre ces activités en extérieur, les conditions climatiques n'en permettent pas toujours l'accès.

Nous le réclamons à nouveau au sein de cette instance, madame la Présidente, mettez en place un protocole permettant à nos collègues d'évacuer cette pression permanente par le sport.

D'autres y parviennent, pourquoi la DCCRS n'y arriverait-elle pas ?

2021 aura aussi débuté avec l'annonce d'une réorganisation de la CRS N° 8.

L'opportunité de mutations pour certains fonctionnaires, l'incantation pour ceux qui veulent rester à la 8, par adhésion ou faute d'autre choix.

La délégation UNITÉ SGP POLICE FO souhaite que ce projet soit présenté en détail au sein de cette instance dans un premier temps et vous interroge, madame la Présidente, sur le fait de considérer ce projet comme étant une restructuration de service et ainsi permettre aux fonctionnaires de bénéficier des indemnités afférentes.

Ce comité aujourd'hui abordera son Programme Annuel de Prévention, vaste sujet s'il en est et particulièrement au sein de la DCCRS.

Sans augurer de ce que seront nos échanges au cours de cette instance, la délégation UNITÉ SGP POLICE FO assure que les Risques Psycho Sociaux sont une réalité au sein de la DCCRS. Elle s'inscrira pleinement dans une démarche constructive afin que les indicateurs correspondent en tout point à ceux déclinés par la DGPN.

Il serait également dommageable que les cellules de veille ne permettent pas de faire apparaître les problématiques en raison d'un traitement précipité et de la non-convocation des professionnels de santé.

Il serait dommageable tout autant, qu'elles ne soient désormais considérées que comme étant de potentiels leviers de déstabilisation de la hiérarchie.

Heureusement, dans la majorité des cas, cette hiérarchie au sein des CRS reste à l'écoute et du mieux possible, tend à régler les problématiques collectives et individuelles ; pour autant la réalité se traduit aussi parfois par un management toxique qui est lourd de conséquences dans la dégradation des conditions de travail de nos collègues.

Nous ne citerons personne aujourd'hui mais tout à chacun dans cette instance connaît certaines situations urgentes.

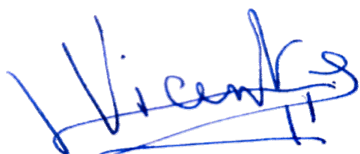
A ce sujet d'ailleurs, nous avons apporté notre contribution à une réforme en profondeur de notre institution dans le cadre des groupes de travail initiés par le Beauvau de la Sécurité.

Concernant la présentation des DUERMI, nous n'en soulignerons que les problématiques les plus urgentes et pertinentes et rappelons que le seul responsable de l'évaluation des risques est le chef de service.

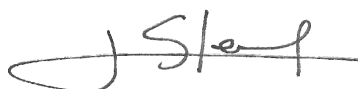
Nous vous remercions de votre attention et souhaitons que cette déclaration préalable soit annexée au procès verbal des travaux de ce jour.

Les membres du CHSCT CRS  
UNITE SGP POLICE-FO

Hervé VICENTE



LEVEL Jean Sébastien



CAPUS Christophe

