



# MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Paris, le **22 AVR. 2021**

*Le Ministre*

**Le ministre de l'Intérieur**

**à**

**destinataires in fine**

**NOR : INTC2112052J**

**Objet : Instruction relative à la prise en compte globale des contraintes spécifiques liées au travail de nuit des agents de la police nationale.**

Près de 22 000 agents de la police nationale, de tous statuts, travaillent la nuit. Leur engagement est essentiel à la préservation de la sécurité publique. Il permet une continuité de présence et une capacité d'intervention sur le terrain, aux côtés de nos concitoyens, à toute heure, ce qui constitue l'une des caractéristiques fondamentales de la police nationale.

Le Président de la République a salué cet engagement et annoncé en juillet dernier l'instauration d'une prime spécifique. Pour ma part, dès mon arrivée au ministère de l'intérieur, et comme j'ai eu l'occasion de le dire aux représentants du personnel le 13 octobre 2020, j'ai tenu à améliorer les conditions du travail de nuit des policiers, compte tenu des sujétions spécifiques qu'il implique et de la reconnaissance légitime qu'il doit emporter.

J'ai demandé au directeur général de la police nationale d'élaborer un plan d'action global, nourri des suggestions des représentants du personnel, que je remercie pour leur rôle actif et constructif sur ce sujet tout particulièrement.

La mise en œuvre de ce plan a déjà débuté et sera amenée à s'amplifier en 2021. Plusieurs directions et services du ministère ont contribué à sa conception, afin qu'il aborde l'ensemble des problématiques liées au travail de nuit et apporte des solutions concrètes, susceptibles d'améliorer rapidement les conditions de travail et d'intervention des personnels.

**Plus de 20 millions d'euros sont consacrés à ce plan d'action pour l'amélioration des conditions du travail de nuit en 2021, ce qui constitue une mobilisation inédite et importante.**

Je compte sur l'implication de chacun d'entre vous pour permettre la concrétisation rapide des trois volets de ce plan d'action global, qui sont les suivants :

- un suivi médical renforcé et une action sociale adaptée ;
- le renforcement de l'adéquation entre les missions et l'équipement ;
- une revalorisation indemnitaire du travail de nuit et la garantie d'une gestion équitable en matière de carrière.

## 1. Un suivi médical renforcé et des mesures d'accompagnement adaptées

### 1.1. Un suivi médical renforcé

Les agents travaillant de nuit<sup>1</sup> de manière habituelle sont exposés à des risques spécifiques pesant sur leur santé et leur sécurité : fatigue physique pouvant entraîner une diminution de la vigilance, risques psychiques majorés par une sensation d'isolement, risque d'addictions en particulier.

Ces risques imposent une surveillance médicale renforcée qui a pour but :

- de vérifier s'il n'y a pas de contre-indication médicale à occuper un poste de nuit ;
- de repérer et d'éviter toute dégradation de la santé de l'agent.

À ce titre, les agents qui travaillent de nuit doivent bénéficier d'une **surveillance médicale dite « renforcée »**. Ce suivi médical débute avant la prise de poste, par une **visite préalable à l'affectation**. Je vous rappelle que ce suivi est de la **responsabilité de l'employeur** et que la convocation auprès du service de la médecine de prévention est l'une de ses prérogatives. Vous devez donc tout mettre en œuvre pour vous assurer de l'effectivité de ce suivi médical, en liaison étroite avec le service de la médecine de prévention :

- **la visite médicale de prise de poste** débute la surveillance médicale dite « renforcée » de l'agent : le médecin du travail doit être informé du contenu du poste pour lui permettre de vérifier que l'état de santé de l'agent est compatible avec un poste de nuit, ou le cas échéant, de proposer des aménagements de poste. Cette visite joue également un rôle important **d'information sur les risques spécifiques au travail de nuit** et les mesures de prévention ;
- **la surveillance médicale périodique renforcée** est obligatoire et doit avoir lieu **tous les ans** pour les personnels travaillant habituellement la nuit ;
- préalablement à la visite médicale périodique, la rubrique « travail de nuit » de la **fiche individuelle de traçabilité des expositions aux risques professionnels (FITERP)** devra avoir été renseignée et transmise au médecin du travail<sup>2</sup>.

Afin d'améliorer les modalités de réalisation de ce suivi médical et son effectivité, il est prévu de permettre la réalisation d'une visite intermédiaire par un professionnel appartenant au service de la médecine de prévention autre qu'un médecin du travail (collaborateur médecin en cours de formation en médecine du travail ou infirmier). **À ce titre, plusieurs postes d'infirmiers dédiés au suivi médical des travailleurs de nuit seront ouverts en 2021.**

### 1.2. Une politique de prévention dédiée

#### ➤ **L'évaluation des risques**

Je vous demande de veiller à ce que le travail de nuit soit **intégré dans l'évaluation des risques au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels**.

Afin d'analyser les conditions de travail des agents, **je vous rappelle que les CHSCT de proximité peuvent organiser des visites de site de nuit**.

L'expertise des conseillers et assistants de prévention doit être mobilisée pour définir et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées localement.

<sup>1</sup> D'après l'article 10 de l'arrêté portant organisation du temps de travail applicable le 1<sup>er</sup> janvier 2020 : « Sont qualifiés comme des travailleurs de nuit, les agents travaillant 3 heures sur la période nocturne deux fois par semaine sur leur régime habituel de travail et ceux travaillant 270 heures sur la période nocturne dans l'année civile sur leur régime habituel de travail ».

<sup>2</sup> Instructions du 4 novembre 2019 du secrétaire général et du 20 août 2020 du directeur général de la police nationale

### ➤ **La mise à disposition des ressources institutionnelles**

Je vous demande également de veiller à ce que les agents qui travaillent la nuit puissent bénéficier autant que possible des ressources professionnelles.

Vous veillerez au **maintien d'un encadrement effectif pendant les vacances de nuit**, notamment de niveaux commissaires et officiers.

Vous rechercherez également à **adapter l'organisation des services, notamment support, afin que les policiers puissent avoir accès à leur référent RH de proximité ou aux autres services, de manière régulière.**

A ce titre, je vous rappelle que le Groupe d'assistance aux policiers victimes (Policiers Victimes: 0 800 95 0017), dont la mission est de venir en aide aux policiers victimes d'agressions, de menaces, d'outrages pendant le service ou hors service en raison de leur qualité de policier est joignable de 5 h à 23 h, week-ends et jours fériés compris.

De même, le Service de Soutien Psychologique Opérationnel (SSPO) est accessible aux personnels travaillant de nuit. Des interventions en horaires atypiques peuvent être organisées au sein des services, notamment à la suite d'événements particuliers. Des groupes de prévention peuvent également être organisés en concertation avec les personnels bénéficiaires. L'accompagnement individuel par le SSPO pourra quant à lui s'organiser (via le 0 805 20 17 17) sur des créneaux adaptés, privilégiant notamment les rendez-vous en fin de journée. Des facilités doivent être accordées aux personnels désirant bénéficier d'un tel accompagnement.

Par ailleurs, l'accès à une écoute psychologique immédiate H24 par des psychologues extérieurs à l'institution est également possible via le 0805 230 405 (numéro PROS-CONSULTE dédié aux personnels de la Police et à leurs poches).

### **1.3. Une action sociale adaptée**

Les crédits d'action sociale du ministère bénéficient d'une augmentation de 10 millions d'euros en 2021.

Ces moyens supplémentaires permettent notamment de développer plusieurs dispositifs adaptés aux personnels travaillant de nuit en matière de garde d'enfants et de restauration.

#### **1.3.1. La garde d'enfants**

Le ministère a développé un **dispositif de garde d'enfants (assistante maternelle ou garde à domicile) adapté aux horaires de nuit (20h-7h30)**. Ce dispositif permet de mettre en relation gratuitement des professionnels et les familles intéressées et de compenser, en complément des aides déjà versées (CAF), le surcoût de ces gardes. Ce service est déjà déployé dans plusieurs départements et apporte toute satisfaction aux familles bénéficiaires. J'ai demandé à ce qu'il soit rapidement étendu. 0,2 million d'euros sont consacrés à cette extension en 2021.

#### **1.3.2. Améliorer les conditions de restauration**

##### ➤ **Les espaces sociaux de restauration**

Les effectifs travaillant de nuit n'ont pas accès aux structures de restauration administrative. Afin de leur permettre de se restaurer dans les meilleures conditions possibles, **je vous demande de veiller à ce que les espaces sociaux de restauration (ESR) soient correctement entretenus et équipés.**

Le deuxième plan « poignées de porte », d'un montant de 5 millions d'euros, peut être mobilisé en 2021 pour les travaux d'amélioration et d'entretien. Par ailleurs, le financement de petits travaux d'aménagement relève des crédits déconcentrés mis à disposition des chefs de service pour leurs travaux d'aménagement et d'équipement (TA/TE).

S'agissant des équipements destinés à ces ESR, le programme 216 finance l'acquisition et le renouvellement de ces équipements, dans le cadre d'appels à projets. Vos services doivent être informés de la possibilité de faire appel à ces crédits. Un million d'euros supplémentaire a été prévu sur ce budget en 2021.

**Enfin, les ESR doivent être systématiquement prévus dans les projets neufs.** Lorsque la création s'inscrit dans un projet de construction neuve ou une réhabilitation lourde, les besoins devront être définis dès l'élaboration des projets.

➤ **Le conventionnement avec des établissements de restauration**

Afin de permettre une participation du ministère aux frais de repas des policiers, il est possible de passer des **conventions entre la préfecture et des établissements de restauration privés** (épicerie, restauration rapide, etc.). Le conventionnement permet au fonctionnaire de bénéficier d'une participation financière de l'employeur aux achats qu'il réalise dans l'établissement conventionné pour ses repas. 1 million d'euros est prévu pour cette politique en 2021. Je vous invite à faire connaître cette possibilité à vos services et à les inciter à développer ces conventionnements en lien avec les préfectures, dans la perspective de prestations à des horaires atypiques.

**Sur l'ensemble des sujets relatifs à l'action sociale (enfance, restauration), vos correspondants sont les responsables de l'action sociale des secrétariats généraux communs des préfectures.**

## **2. Renforcer l'adéquation entre les missions et les équipements à disposition des agents**

Un travail approfondi sur l'amélioration et le renforcement des équipements à disposition des agents exerçant leur métier de nuit a été conduit et a permis de dégager deux objectifs prioritaires : d'une part, améliorer la visibilité de nuit du policier en intervention et, d'autre part, permettre au policier en intervention d'améliorer la vision de son environnement de travail.

J'ai souhaité que la DRCPN, en lien avec le SAILMI, identifie des équipements individuels et collectifs permettant de répondre à ces objectifs, qui ont fait l'objet de groupes d'utilisateurs comprenant des agents travaillant de nuit et des représentants du personnel.

A la suite de ces travaux, 20 000 lampes tactiques individuelles ont été commandées pour un montant de 1,2 M€. Elles seront remises aux travailleurs de nuit à partir de début mai.

Pour 2021, l'acquisition de nouveaux équipements est prévue pour un montant de 0,6 M€, afin notamment de poursuivre le déploiement des lampes individuelles, mais également en vue d'acquérir des équipements plus spécifiques tels que des projecteurs de zone ou des valises Spiraled (lampes LED embarquées dans les véhicules), en fonction des besoins exprimés.

Par ailleurs, dans un souci d'amélioration de la visibilité des policiers en milieu obscur, les nouveaux véhicules sérigraphiés seront dotés de diodes latérales au niveau des rampes.

## **3. Revaloriser le travail de nuit et assurer l'équité de traitement des agents**

### **3.1. L'indemnité spécifique pour travail de nuit**

J'ai souhaité que le déploiement des cycles à plus forte amplitude horaire nocturne et les contraintes spécifiques qui en résultent, soient accompagnés sur le plan indemnitaire.

Le décret n° 2020-1782 du 30 décembre 2020 instaure une nouvelle indemnité spécifique pour travail de nuit au bénéfice des personnels de police, quel que soit leur corps, qui, conformément aux dispositions de l'arrêté portant organisation du temps de travail dans la police nationale du 5 septembre 2019, accomplissent sur leur régime habituel de travail trois heures sur la période nocturne deux fois par semaine ou accomplissent sur leur régime habituel de travail 270 heures sur la période nocturne dans l'année civile.

L'arrêté interministériel du 30 décembre 2020 fixe le montant forfaitaire de l'indemnité en fonction de l'amplitude des horaires de nuit :

- 15 € mensuels pour une amplitude de travail inférieure à 11 heures ;
- 35 € mensuels pour une amplitude de travail comprise entre 11 et 12 heures ;
- 55 € si elle est supérieure à 12 heures.

L'indemnité est majorée de 45 € supplémentaires par mois pour les agents dont l'ensemble des journées de travail ou des vacances inclut la plage horaire du cœur de nuit (de 0h à 5h). 15 millions d'euros sont consacrés à cette indemnité pour l'année 2021.

Une instruction a été diffusée aux services concernant les modalités de versement de cette nouvelle indemnité spécifique pour travail de nuit, afin que les agents concernés puissent percevoir cette indemnité nouvelle, qui sera trimestrielle, avec leur paie du mois de mai.

### **3.2. L'équité de traitement des agents travaillant la nuit**

J'ai demandé au directeur général de la police nationale de veiller tout particulièrement à garantir une équité de traitement pour les agents travaillant la nuit, qui ne doivent pas être désavantagés par rapport à leurs collègues travaillant de jour, alors même que la réalité de leur travail peut être moins visible de leur hiérarchie.

Cela concerne en particulier les campagnes d'avancement. Aussi, les propositions d'avancement des directions et services devront tenir compte de la proportion de ces agents dans le volume des promouvables, pour chacun des corps concernés.

En matière d'attribution des primes (notamment PRE, IRP, CIA pour les corps éligibles au RIFSEEP) liées au mérite, le principe d'équité de traitement devra être également pris en compte pour les agents travaillant la nuit, dont la difficulté de la mission doit être pleinement reconnue.

Ce plan d'action en faveur des effectifs travaillant la nuit est à la fois ambitieux et nécessaire. Je me suis personnellement impliqué pour que plusieurs mesures nouvelles puissent y figurer. Je compte sur votre implication active pour le décliner dans vos services.

*Bre S. G. G. G.*



Gérald DARMANIN

Destinataires :

- Mesdames et Messieurs les préfets des zones de défense et de sécurité
- Monsieur le directeur général de la sécurité intérieure
- Madame la préfète de police des Bouches-du-Rhône
- Monsieur le directeur des ressources et des compétences de la police nationale
- Madame la directrice, cheffe de l'inspection générale de la police nationale
- Monsieur le directeur central de la police judiciaire
- Monsieur le directeur central de la sécurité publique
- Monsieur le directeur central de la police aux frontières
- Madame la directrice centrale des compagnies républicaines de sécurité
- Monsieur le directeur central du recrutement et de la formation de la police nationale
- Madame la directrice de la coopération internationale
- Monsieur le chef du service de la protection
- Monsieur le chef du service national de la police scientifique
- Madame la cheffe du service national des enquêtes administratives de sécurité
- Monsieur le général de corps d'armée, chef du service des technologies et des systèmes d'information de la sécurité intérieure
- Monsieur le chef du service des achats, de l'innovation et de la logistique du ministère de l'intérieur
- Monsieur le chef de l'unité de recherche, assistance, intervention, dissuasion, chef de la force d'intervention de la police nationale
- Madame la directrice de l'école nationale supérieure de la police
- Monsieur le directeur de l'établissement centre logistique de la police nationale
- Messieurs les directeurs territoriaux de la police nationale de Guyane, Mayotte et Nouvelle-Calédonie

Copie :

- Monsieur le directeur général de la police nationale
- Monsieur le secrétaire général du ministère de l'intérieur
- Madame la directrice des ressources humaines