



## Déclaration préalable CHSCTI-PP du 31 mars 2022

Monsieur le Président,  
Mesdames et messieurs les représentants de l'administration,  
Mesdames et messieurs les représentants du personnel,

Les différents bilans qui nous seront présentés lors de ce CHSCTI-PP nous rappellent l'amer constat sur les difficultés que rencontrent beaucoup de nos collègues dans l'exercice de leur métier et des impacts sur leur santé et sécurité.

Le bilan établi par le psychologue du travail est le miroir des remontées que nous avons du terrain : Surcharge de travail, peur au travail, perte de sens du métier, relations dégradées avec la hiérarchie, absence de cohésion entre collègues, manque de reconnaissance sont quelques-uns des exemples de cette réalité que vivent nos collègues.

L'autre bilan qui retient notre attention tant il corrobore la réalité vécue par nos collègues, est le rapport d'activité du service de soutien psychologique opérationnel pour l'année 2021.

Ce rapport précise tout d'abord l'évolution du nombre de consultations individuelles qui est passé de 2440 en 2018 à 4562 en 2021, ce chiffre n'est pas un indicateur optimiste de l'état d'esprit des agents.

Et ces bilans nous enseignent plusieurs choses : Tout d'abord, que les facteurs qui conduisent nos collègues à se sentir en situation de fragilité et de souffrance ont évolué ces dernières années et se fixent autour de causes bien identifiées.

La première d'entre elles et non pas la moindre puisqu'elle génère tout une série de conséquences négatives sur les conditions de travail est évidemment le manque d'effectif. Cette situation n'est plus tenable et nous ne pourrions ralentir l'apparition de situation de RPS si aucune réponse n'est apportée à ce sous-effectif et ses conséquences néfastes.

Car le sous-effectif c'est pour nos collègues être confrontés à la surcharge de travail, à l'épuisement, à la perte de sens du métier.

Aussi est-ce alors surprenant de constater la perte de cohésion dans les services, alors que les méthodes de management sont guidées par la pression du chiffre, qui en bout de chaîne génèrent des interactions qui glissent rapidement dans l'incompréhension, la confrontation, et la rupture de confiance.

Nos collègues doivent lutter ne serait-ce que pour obtenir un changement d'unité, pour obtenir une

formation ou un stage, bien souvent en vain pour nécessité de service en raison du manque d'effectif.

Alors nous le réaffirmons, nous pourrions avoir toutes les meilleures intentions du monde, générer des dizaines d'heures d'échanges sur la gestion des situations RPS, nous n'atteindrons pas les objectifs sans d'abord remettre les services en situation de fonctionner normalement.

Et dans l'attente qu'enfin on s'attache à considérer comme une priorité ce point névralgique, nous l'avons souvent répété, le management doit évoluer. Il doit évoluer dans le sens où il permettrait non seulement de prévenir les facteurs RPS en étant garant du bien-être au travail, c'est-à-dire prendre en considération que nos collègues n'ont pas à essayer les plâtres de tous ces dysfonctionnements consécutifs au sous-effectif.

Dans ce rapport d'activité du SSPO nous retiendrons aussi ce sentiment de plus en plus prégnant qui frappe nos collègues : la peur.

Oui nos collègues sont confrontés à une violence quotidienne qui a évolué ces dernières années et qui se traduit par une forte progression des risques de stress post traumatiques. Le nombre de nos collègues qui nous témoignent de cette hostilité et de cette peur en intervention nous inquiète fortement.

Ce qui revient aussi à prendre en considération que le relèvement significatif du taux d'encadrement sur la voie public doit à terme être un engagement tenu.

Mais aussi comme le souligne ce rapport, de continuer à développer les partenariats de travail entre psychologues et responsables hiérarchiques. De confier des secteurs déterminés à ces professionnels de soutien, pour que nos collègues et la chaîne hiérarchique n'aient aucune difficulté à identifier le référent psychologue.

De l'importance de cette sectorisation, il en va de même que ces professionnels puissent bénéficier de lieux d'accueil adaptés, et de moyens. Il est inadmissible de constater que les psychologues ne soient pas tous dotés de moyens logistiques tels que des ordinateurs NOEMI, essentiel pour leur réactivité dans les échanges.

Enfin, il nous paraît être également une priorité les difficultés d'adaptation des primo arrivants sur l'agglomération parisienne comme il est relevé dans ce rapport. Nous constatons aussi que le nombre de cas de fonctionnaires en détresse a augmenté significativement ces dernières années, subissant la cherté de la région parisienne et le surendettement, le déracinement et l'isolement.

Ces facteurs se lient évidemment avec ceux énumérées en amont. La Préfecture de Police doit réussir à fidéliser ses effectifs en développant son attractivité, et la forte dégradation des conditions de travail ces dernières années est un handicap supplémentaire.

Je terminerai cette déclaration préalable en témoignant de notre reconnaissance du travail accompli par les professionnels de soutien.

Vos constats nous sont précieux, ainsi que toutes les préconisations qui les accompagnent pour l'amélioration des conditions de travail. Votre engagement pour lutter contre les risques psycho est un atout tout aussi précieux et indispensable car il nous apporte votre regard de professionnels. Nous ne doutons pas un instant que votre rôle est appelé à être de plus en plus conséquent auprès de nos collègues qui seront de plus en plus demandeurs de votre présence et de votre soutien.

Je vous remercie Monsieur le Président, et demandons que cette déclaration soit annexée au procès-verbal de ce CHSCTI-PP.