



Juin 2024

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU SEIN DE LA POLICE MUNICIPALE



► INTRODUCTION

Au fil des années, les besoins en recrutement de policiers ont augmenté face à la recrudescence des situations d'insécurité au sein des communes. Selon une étude faite en 2023, 11 000 postes sont à pourvoir d'ici 2026 pour combler les départs à la retraite et renforcer les effectifs. En parallèle, le développement de la vidéo-surveillance a permis d'étendre le champ d'action ainsi que la création de nouveaux emplois.

Les agents sont de plus en plus exposés à des situations dangereuses et impactantes psychologiquement pouvant nécessiter une prise en charge particulière et adaptée.

► QU'EST-CE QUE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?



L'INRS les définit comme étant des situations présentant :

- du **stress** : déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ;
- des **violences internes** commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des **violences externes** commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...)

Ces risques peuvent être générés par le travail en lui-même, l'organisation ou les collaborateurs. Ils impactent la santé des agents au niveau physique (TMS, maladies cardiovasculaires...), et psychique (trouble anxio-dépressif, épuisement professionnel, suicide...).

Il existe 6 familles de facteurs de risques psychosociaux (rapport Gollac) :

- 1- Intensité et temps de travail
- 2- Exigences émotionnelles
- 3- Manque d'autonomie
- 4- Rapports sociaux au travail dégradés
- 5- Conflits de valeurs
- 6- Insécurité de la situation de travail

► ENQUETE MENEES AUPRES DES POLICIERS MUNICIPAUX

Une étude(*) réalisée auprès des policiers municipaux par Madame Angélique FRAPSAUCE, psychologue ; met en évidence les éléments suivants :

A- Indicateurs de détresse



- **Les violences externes.** L'exposition quotidienne aux violences et événements traumatiques (accidents, décès...) impactent les agents de manière consciente ou non et peut être à l'origine de troubles de stress post-traumatique.

- **Le manque de ressources.** Le manque d'effectifs engendrerait un mésusage des compétences des agents, qui pourraient être amenés à remplir des missions qui ne seraient pas les leurs. En outre, les agents sentent que leur statut n'est pas assez reconnu localement et nationalement.

- **Les contraintes liées au métier.** Les agents interrogés expriment de la perplexité quant aux demandes de différentes sources pouvant se contredire. Ils évoquent également une charge de travail qui s'intensifie, et l'image « négative » qu'aurait d'eux la population.

B- Indicateurs permettant de favoriser un sentiment de bien-être au travail

- **Reconnaissance au travail de la part des administrés et de la hiérarchie.** Cela permet aux agents de mieux affronter les situations complexes.

- **Soutien social.** Être soutenu et écouté par les pairs et la hiérarchie serait un facteur de protection dans la prévention des RPS. De plus, le manque de soutien social favoriserait le développement des troubles de stress post-traumatiques.

- **Le sens du travail.** Lors d'une entrevue, l'auteur révéla que les policiers interrogés souhaitent « conserver leur identité professionnelle » et insistent sur leur différenciation vis-à-vis de la police nationale « par leurs relations de proximité avec la population et des missions à dominante préventive ». Il s'agirait d'une ressource essentielle pour affronter les exigences inerrantes au travail.

4- **L'autonomie au travail,** c'est-à-dire, pouvoir organiser librement les missions et prendre des initiatives.

► MESURES DE PREVENTION

Pratiques axées sur le soutien social, la reconnaissance et la préservation du sens du travail. Voici une liste non exhaustive d'actions pouvant être développées :

- S'associer à un(e) psychologues afin de proposer de manière permanente un soutien psychologique (suivis périodiques, interventions à la suite d'un événement traumatique, diagnostic collectif...);
- Mettre en place des temps d'échange libre pour permettre aux agents de terrain et de vidéo-surveillance de verbaliser leurs expériences et leurs craintes. Il convient de concerter en amont les agents quant à l'organisation et la fréquence de ces réunions ;
- Privilégier autant que possible le travail en équipe afin d'éviter le travail isolé ;

- Valoriser en interne les compétences des agents ;
- Exploiter le plein potentiel des agents en favorisant leur autonomie ;
- Créer ou renforcer un partenariat avec la police nationale ;
- Permettre aux agents et encadrants d'accéder à des formations dans le domaine de la sécurité mais aussi de la santé mentale ;
- Réduire si possible le nombre de canaux différents émettant les ordres et missions afin de limiter les injonctions contradictoires.

REFERENCES :

-()La santé psychologique des policiers municipaux en France. Sciences de l'Homme et Société. Université Paul Valéry - Montpellier III, 2022. Angélique Frapsauce.*

<https://hal.science/tel-04421933>

-Dossiers INRS : RPS

Le CDG 84 collabore avec une psychologue du travail. Pour tout renseignement le service Prévention se tient à votre disposition au : 04.32.44.89.32 ou par mail : prevention@cdg84.fr