



Synthèse pour l'année 2023, du rapport d'activité de la psychologue consultable gratuitement par les agents des Finances publiques du 93

Ce document est une synthèse du rapport de l'activité d'écoute, de soutien et d'orientation en psychologie, mise en place dans le cadre du CDAS du 93. Mme Houitte, psychologue clinicienne, réalise, ces consultations ou téléconsultations quatre jours par mois en présentiel ou en téléconsultations. En raison de la confidentialité des consultations, les aspects abordés seront donc généraux.

Environnement de travail

Madame Houitte a évoqué **des plaintes et de la souffrance liée à des pressions relevant l'organisation des services**, notamment le report du travail des absents sur d'autres agents .

Des agents ressentent une **souffrance à cause du travail demandé et les moyens dont ils disposent pour le réaliser**, en particulier en ce qui concerne l'effectif dans les services d'accueils – spécialement suite à la fusion de services, de trésoreries dans le nord de la Seine-Saint-Denis.

Des déceptions que certains agents éprouvent entre l'investissement qu'ils ont mis dans leur travail et la reconnaissance qu'ils obtiennent, mais aussi par rapport à ce qu'ils ont pu projeter pour leur avenir professionnel.

La séparation entre le monde du travail l'espace personnel qui peut être rompu. Madame Houitte souligne, à plusieurs reprises cette année, **des agents ont été sollicités malgré leur arrêt maladie, par leur responsable pour assister en ligne à des réunions ou pour avancer sur leurs dossiers en télétravail**. Ces pratiques notamment, mais aussi toute autre intrusion dans l'espace personnel entraîne un sentiment de culpabilité, celui d'avoir laissé tomber leur chef et leurs collègues. Certains peuvent avoir le sentiment d'être plus qu'indispensables du fait du manque d'effectifs du service, par besoin de reconnaissance ou dans la crainte que leur absence nuise à leur avancement. Cette intrusion suscite en général un sentiment d'inconfort lié à une situation paradoxale, car pour certains s'ils sont assez malades pour être en arrêt, ils ne le sont pas assez pour refuser la suggestion de leur responsable. La psychologue clinicienne rappelle qu'il est conseillé à l'agent de ne pas regarder ses mails, de ne pas répondre aux appels téléphoniques professionnels sans pour autant laisser son responsable et ses collègues dans l'incertitude.

Environnement personnel

Dans un département jugé peu attractif par l'Administration, les affectations se font souvent à de grandes distances du bassin familial. **De façon récurrente, des problèmes familiaux et des difficultés matérielles en raison de l'éloignement dû aux affectations entraînent des séparations avec enfants et conjoint**. Elle rappelle que la présence parentale est essentielle au bon développement et à l'équilibre psychologique de l'enfant et qu'il lui est nécessaire de se lier quotidiennement à une figure parentale présente, stable et sécurisante. De façon plus globale, cet éloignement peut engendrer des problèmes sentimentaux, crises, séparations, divorce, sentiments d'abandon, isolement, etc.

Des problèmes matériels se surajoutent ; les frais de déplacement et de double résidence qui entament souvent de façon importante un budget déjà bien souvent limité.

Ces problèmes de logement prennent souvent la forme d'un éloignement de la résidence principale du lieu de travail. Cet éloignement peut entraîner des heures de transport épuisant pour les agents dans l'attente d'une mutation qui leur sera peut-être accordée pour se rapprocher de leur domicile.

Madame Houitte, dans le cadre de ses consultations a pu relevé des femmes seules, agents C (séparation, divorce, affectation en métropole) était particulièrement affecté par cette difficulté. Elles évoquent plusieurs situations : gardes d'enfants grevant le budget familial lorsqu'il n'y a pas de place en crèche, impossibilité de se nourrir très tôt dans le mois, consommation d'un repas seul par jour à la cantine pour elle-même et en utilisant pour nourrir leurs enfants des bons alimentaires d'une association pour enfants, agente seule en métropole, loin de son conjoint et qui doit se priver de façon drastique pour le retrouver, en attendant sa mutation demandée pour la 3e fois.

Des situations amplifiées quand les problèmes débordent entre professionnel et personnel

Les situations de harcèlement moral sur le lieu de travail ou dans la vie personnelle dégradent l'autre pendant de la vie, c'est pourquoi nous rappelons qu'il est essentiel d'y être attentif, qu'il s'agisse de soi ou des collègues. Nous rappelons ainsi les organisations syndicales, les équipes de l'assistance sociale, les services dédiés de l'Administration sont à votre écoute. Sur ce sujet n'hésitez pas consulter le Guide pour réagir aux harcèlements sur le site internet de la CGT FIP 93 ([Vie de l'agent](#) > [Droits des agents](#) > [Violences au travail](#)) ou en cliquant [ICI](#).

Le monde du travail ne tient pas compte de la monoparentalité. Madame Houitte explique avoir entendu les difficultés que rencontrent dans ces situations, les chefs de service qui comprennent humainement les difficultés d'un parent seul, mais qui ne peuvent qu'exiger une obligation de présence et d'efficacité au travail. L'absence de ces parents seuls dans les services implique également de redistribuer les tâches d'où, de la part de certains agents, une exaspération et un regard sur elles plutôt négatif. L'une de ces situations s'est soldée par une tentative de suicide.

Les traitements sont vouent essentiellement médicamenteux faute de moyens et/ou de professionnels accessibles. Il est apparu en 2023, que plusieurs agents qui l'ont consultée consommaient de façon majoritaire des psychotropes (antidépresseurs, somnifères, anxiolytiques...). En effet, quand il n'est pas possible d'envisager les options non médicamenteuses pour des questions financières ou de disponibilités, il n'y a plus que cette solution chimique.

Le handicap n'est pas toujours intégré, ainsi, certains agents ont fait appel aux délégués du défenseur des droits afin de faire pression sur l'administration pour obtenir une mutation qui les rapprochera de leurs enfants, mais aussi de l'hôpital où ils ont des suivis médicaux. Pour le défenseur des droits, l'administration n'avait pas respecté les obligations et avait méconnu la priorité du travailleur handicapé.

Certains agents ont abordé des besoins d'autorisation d'absence pour les suivis médicaux des affections de longue durée, en milieu hospitalier. Lorsque le chef de service est réticent, l'agent fournit l'attestation de rendez-vous de l'oncologue par exemple ; ce qui l'oblige à communiquer qu'il est atteint d'une maladie avec des échéances qui peuvent compliquées à long terme ; c'est aussi une rupture du secret médical.

Le handicap invisible reste encore mal pris en charge, ne se voyant pas lorsqu'on rencontre la personne. Cependant, il a une incidence sur la vie personnelle et professionnelle. Il regroupe des maladies invalidantes : sclérose en plaques, les fibromyalgies, les cancers, les polyarthrites, il peut s'agir également de troubles psychiques (dépression, psychoses, bipolarité), de troubles sensoriels (malvoyance, malentendance)) et de troubles cognitifs. Selon le type de problématiques, il peut être extrêmement compliqué de traiter un dossier, d'organiser des tâches de façon hiérarchisée afin de mener à bien le travail qui est demandé. Le handicap invisible peut transformer le travail en cauchemar, car l'inclusion des personnes ayant un handicap invisible ne rime pas en général avec rentabilité et efficacité. Or c'est ce qui est demandé au travail !

Sans parler de maladies psychiques, somatiques ou neurologiques, des difficultés cognitives peuvent être réactionnelles à certaines situations difficiles comme dans des périodes de vie compliquée : de grand stress, de deuil, de dépression, de maladies de proches, etc. L'épuisement à compenser voire à surcompenser le handicap invisible est fréquent et peut entraîner d'autres problématiques comme le burnout, entre autres.