

ZONE DE PROTECTION

L'environnement de travail
est sain et soutenant

- ☐ Je réalise sereinement mes missions
- ☐ Mes missions sont claires et cohérentes
- ☐ Tout le monde travaille dans le respect de l'autonomie
- ☐ Tout travail est reconnu
- ☐ La communication est fluide et facile
- ☐ Les relations sont courtoises, saines, respectueuses, égalitaires
- ☐ La coopération est active au sein de l'équipe
- ☐ Je suis écouté et associé aux décisions, prises de façon éclairée
- ☐ Je me sens soutenu dans mes projets
- ☐ Je dispose des moyens adaptés à mes missions
- ☐ Les désaccords peuvent être abordés sans crainte
- ☐ Les temps de réflexion et d'analyse existent
- ☐ Mes compétences sont valorisées

ZONE DE VIGILANCE

L'organisation est dysfonctionnelle,
trop peu régulée

- ☐ Je n'ai pas toutes les informations importantes, ou elles sont contradictoires
- ☐ Les réunions deviennent principalement techniques, les temps d'échange et de débat professionnel se réduisent
- ☐ Des décisions sont prises sans me consulter
- ☐ Les changements ne sont pas suffisamment expliqués
- ☐ On me coupe la parole ou on ne tient pas compte de mes propos
- ☐ On me donne des consignes contradictoires ou changeantes
- ☐ On exige de moi des actions en dehors de mes missions
- ☐ On ne me salue pas
- ☐ On ne me consacre pas de temps
- ☐ Un entretien individuel est transformé en entretien de reproches sans lien avec le motif initial
- ☐ On fait intrusion dans mes dossiers
- ☐ Les délais imposés sont trop courts pour un travail de qualité
- ☐ On me met souvent la pression
- ☐ Je ne suis pas soutenu lorsque je rencontre des difficultés
- ☐ Mes difficultés professionnelles exprimées sont renvoyées à un problème personnel.

ZONE D'ALERTE

Le travail réel devient
difficile à exercer

- ☐ Ma charge de travail augmente durablement
- ☐ Les conflits éthiques deviennent fréquents
- ☐ Les décisions prises ne sont pas respectées
- ☐ J'ai le sentiment de ne plus pouvoir faire correctement mon métier
- ☐ On me fait des commentaires inappropriés (sur ma tenue, mon humeur, mon travail, ...)
- ☐ On ne me donne pas les informations
- ☐ Mon collectif de travail est fragmenté
- ☐ La parole ne circule pas librement
- ☐ On refuse de communiquer avec moi, ou seulement par courriel
- ☐ Le ton monte dans les échanges
- ☐ Mon consentement n'est pas respecté
- ☐ Mon travail est dénigré, critiqué
- ☐ Des missions me sont retirées sans explication ni solution alternative
- ☐ On m'attribue des tâches sans lien avec mes missions et/ou mon statut
- ☐ Je suis systématiquement écartée des réunions ou des décisions
- ☐ Mes alertes liées à la santé ou à la charge de travail sont ignorées

ZONE DE DANGER

Le travail empêché
s'installe

- ☐ Je suis empêché durablement dans mes missions
- ☐ On me fait des reproches
- ☐ Mon travail est quasi-systématiquement dénigré
- ☐ Je suis isolé, ignoré, exclu du collectif de travail
- ☐ Le collectif de travail n'existe quasiment plus
- ☐ On ne respecte pas mon consentement
- ☐ Je renonce à certaines missions
- ☐ Les conflits se chronicisent
- ☐ Je suis insulté, menacé, intimidé
- ☐ Mes alertes répétées restent sans réponse
- ☐ Les difficultés sont renvoyées aux individus plutôt qu'aux organisations
- ☐ Les décisions deviennent peu lisibles
- ☐ Les arrêts maladie augmentent

ZONE CRITIQUE

La souffrance institutionnelle
devient structurelle

- ☐ L'épuisement est banalisé
- ☐ Les professionnels se résignent ou quittent le service
- ☐ La défiance remplace la coopération
- ☐ La perte de sens devient massive
- ☐ Les usagers subissent les effets du dysfonctionnement
- ☐ La parole professionnelle est discréditée ou ignorée
- ☐ Les logiques gestionnaires prennent définitivement le pas sur les finalités du travail
- ☐ Les professionnels doivent en permanence mettre leur éthique de côté
- ☐ Les symptômes d'un impact sur la santé se généralisent (perte de sommeil, d'appétit, peurs, ...)
- ☐ Sont utilisées l'intimidation, la menace, la pression pour contraindre une personne à se taire et à obéir

QUE FAIRE ?

On continue sur la lancée, et on contribue à maintenir les relations professionnelles saines et de qualité

Dis stop ! Reformule les règles
Assure la traçabilité des faits : enregistrement des mails, notes sur les attitudes
Attention, si des faits de la zone de vigilance se répètent, alors ça devient un danger !

Dis stop ! Mets-toi en sécurité.
Des actions doivent être mises en place rapidement

Dis stop ! Mets-toi en sécurité.
Alerte la hiérarchie ou/et un collègue témoin ou/et le service RH
Active la protection fonctionnelle
Demande des mesures conservatoires

Dis stop ! Mets-toi en sécurité.
Alerte la hiérarchie ou/et un collègue témoin ou/et le service RH
Active la protection fonctionnelle
Demande des mesures conservatoires



Vous estimez faire face à une situation de **souffrance au travail** ?

Ces situations génératrices de souffrance au travail sont interdites par la loi, il ne faut pas attendre que votre état de santé se dégrade pour en parler.



Il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). Votre employeur est tenu de réagir car il doit vous garantir des conditions de travail de nature à préserver votre santé physique et mentale et votre sécurité au travail.



Que faire ?

Dès le départ, il est conseillé d'établir un **récit précis des faits** et de leur historique par la tenue d'un **carnet de bord**, en vue de la constitution d'un éventuel dossier et de l'élaboration de preuves.

Par ailleurs, il est important de **ne pas rester dans l'isolement** mais de communiquer et de se faire aider et accompagner tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.



Qui peut vous aider ?

- **Votre manager** : si vos difficultés ne sont pas en lien direct avec votre manager, ce dernier doit être informé afin de mettre en œuvre des mesures conservatoires adaptées à la gravité de la situation.
- **Les professionnels de santé**, en priorité votre médecin traitant et/ou médecin du travail.
- **Le réseau des assistants et conseillers de prévention** académiques et départementaux est chargé de mettre en œuvre la réglementation santé et sécurité liée aux risques professionnels.
- **Le registre Santé et sécurité au travail** est destiné au signalement de toute situation susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé ou la sécurité des personnels, ainsi que pour suggérer des propositions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il est accessible dans vos services en version dématérialisée.
- **Le registre de signalement des dangers graves et imminents** permet d'alerter pour toute cause grave susceptible de conduire à un accident dans un avenir très proche voire immédiat.
- **La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)**, composée de représentants de l'administration et de représentants du personnel, réalise des visites de site qui donnent lieu à un compte-rendu en instance de dialogue social, avec des recommandations et un suivi. À l'occasion de la visite, les agents sont invités à s'exprimer sur leurs besoins en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail.
- **La cellule d'écoute et d'accueil** à destination des personnels actifs peut vous proposer un entretien anonyme, confidentiel et gratuit avec un psychologue, sur rendez-vous ou par téléphone, pour une réponse rapide à des situations de fragilité ou de mal-être professionnel, avec une limitation à 3 entretiens par an.
- **La cellule de lutte contre les violences internes, les discriminations, le harcèlement moral** de votre académie peut être saisie pour une analyse anonyme de votre situation dans un premier temps, assortie de préconisations. Il vous revient ensuite la possibilité de lever ou non l'anonymat pour la poursuite des investigations.

→ *Retrouve tous les liens utiles concernant les ressources mobilisables sur le site de ton académie.*