



RISQUES PSYCHOSOCIAUX : AGIR VITE, PROTÉGER SA SANTÉ

Les premiers signaux d'alerte doivent être pris au sérieux.
En tant qu'agent, vous avez des leviers concrets pour réagir
et préserver votre santé mentale.



1 REPÉRER LES SIGNAUX QUI DOIVENT VOUS ALERTER

- ✓ Fatigue persistante, irritabilité, troubles du sommeil, anxiété
- ✓ Perte de motivation, sentiment d'inefficacité ou de dévalorisation
- ✓ Difficulté à se concentrer, erreurs inhabituelles
- ✓ Isolement, retrait des échanges avec les collègues
- ✓ Tensions avec les usagers, épuisement relationnel
- ✓ Charge mentale excessive (65 % des agents concernés)
- ✓ Manque de soutien hiérarchique (50 % des agents)



 Ces signaux traduisent souvent un déséquilibre organisationnel, pas une faiblesse individuelle.

2 RÉAGIR DÈS LES PREMIERS SIGNES : VOS LEVIERS D'ACTION

Parler à votre hiérarchie (si possible) :

- ✓ Exposer les difficultés rencontrées
- ✓ Demander des ajustements de charge, d'organisation ou de priorités
- ✓ Solliciter un entretien de régulation d'activité



 Si la hiérarchie est impliquée dans la situation, d'autres recours existent (voir ci-dessous).

3 CONSULTER LA MÉDECINE DU TRAVAIL



Un interlocuteur clé en cas de souffrance au travail.
Le médecin du travail peut :

- ✓ Évaluer votre situation et objectiver les risques
- ✓ Demander des aménagements de poste, une formation ou un reclassement
- ✓ Alerter l'employeur sur les risques encourus
- ✓ Proposer un arrêt maladie ou déclarer une maladie professionnelle



4 CONTACTER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Ils peuvent vous aider
et vous accompagner :

- ✓ Alerter officiellement l'employeur
- ✓ Activer la protection fonctionnelle (article 11 de la loi du 13/07/1983)
- ✓ Vous accompagner dans vos démarches
- ✓ Documenter les faits (harcèlement, discrimination, management toxique)

 Les pratiques managériales toxiques sont désormais mieux reconnues et sanctionnées.

5 MOBILISER LES DISPOSITIFS LÉGAUX



a) Le droit de retrait

En cas de risque grave et imminent pour votre santé.
À utiliser avec prudence.



b) Le devoir de signalement

En cas de harcèlement moral ou de délit. Aucune sanction possible si vous agissez de bonne foi.



c) La protection contre les discriminations

Si la souffrance est liée à votre sexe, votre handicap, votre origine... la loi du 13/07/1983 vous protège.

6 AGIR POUR SOI : STRATÉGIES PERSONNELLES

- ✓ Documenter les faits (dates, situations, témoins)
- ✓ Identifier les sources de tension (charge, organisation, relationnel)
- ✓ Chercher du soutien auprès des collègues
- ✓ Mettre des limites : horaires, disponibilité, charge mentale
- ✓ Utiliser les dispositifs internes : psychologue du travail, médiateur...



7 QUAND LA SITUATION EST INSTALLÉE : NE PAS RESTER SEUL



- ✓ Consulter un professionnel de santé (médecin traitant, psychologue)
- ✓ Demander un arrêt si nécessaire
- ✓ Envisager un changement de poste ou de service
- ✓ Activer la protection fonctionnelle si la situation implique des violences, injures, diffamations ou pressions



SYNTHÈSE : QUE FAIRE CONCRÈTEMENT DÈS AUJOURD'HUI ?

1 Identifier les signaux


2 En parler à un interlocuteur de confiance


3 Consulter la médecine du travail


4 Activer les dispositifs légaux si nécessaire


5 Documenter les faits


6 Protéger votre santé : arrêt, soutien, réorganisation


