

Souffrance au travail, santé en danger QUE dois-je FAIRE ?



Contactes le SAM Au 01.42.76.88.00
(service d'accompagnement et de médiation)

Stress, anxiété, épuisement professionnel, démotivation, perte de sens dans son travail, sexisme, discrimination, racisme ou même harcèlement moral, ces situations existent à la DFPE.

Elles sont la conséquence de contraintes globales : **sous-effectifs, personnels non remplacés, surcharge de travail, physique et psychique, glissement de tâches, organisation défaillante, abus de pouvoir, mobilité imposée...**

Dans ce contexte difficile pour tous.tes, peuvent aussi se développer des pratiques harcelantes, le non-respect des droits (prises de congés, amplitude horaire,...), la polyvalence imposée, ou même la stigmatisation de certaines collègues, en poste aménagé ou souvent absentes...

Dans les établissements d'accueil, individualiser la relation, sécuriser chaque enfant, assurer la continuité des soins,... tout cela devient impossible dans de telles conditions. Difficile alors d'avoir le sentiment d'un travail bien fait !

Impossible de dire, son mal-être, voire de contester ces conditions de travail. Pour la DFPE nous devons « répondre aux besoins des familles », « faire preuve d'esprit d'équipe », de « distance professionnelle », bref « assurer » en dépit de tout....

Ces situations de travail constituent des risques pour notre santé physique et mentale.

Nos métiers nous demandent un engagement professionnel et affectif intense. Quand l'écart est fort entre les valeurs que chacune y attache et la réalité du travail, il y a risque d'épuisement professionnel : perte de confiance en soi, sentiment de vide, indécision et pessimisme, difficulté de concentration et grande fatigue. Bref des **dépressions professionnelles !**

Souffrance au travail, santé en danger QUE dois-je FAIRE ?



Contactes le SAM Au 01.42.76.88.00

Stress, anxiété, épuisement professionnel, démotivation, perte de sens dans son travail, sexisme, discrimination, racisme ou même harcèlement moral, ces situations existent à la DFPE.

Elles sont la conséquence de contraintes globales : **sous-effectifs, personnels non remplacés, surcharge de travail, physique et psychique, glissement de tâches, organisation défaillante, abus de pouvoir, mobilité imposée...**

Dans ce contexte difficile pour tous.tes, peuvent aussi se développer des pratiques harcelantes, le non-respect des droits (prises de congés, amplitude horaire,...), la polyvalence imposée, ou même la stigmatisation de certaines collègues, en poste aménagé ou souvent absentes...

Dans les établissements d'accueil, individualiser la relation, sécuriser chaque enfant, assurer la continuité des soins,... tout cela devient impossible dans de telles conditions. Difficile alors d'avoir le sentiment d'un travail bien fait !

Impossible de dire, son mal-être, voire de contester ces conditions de travail. Pour la DFPE nous devons « répondre aux besoins des familles », « faire preuve d'esprit d'équipe », de « distance professionnelle », bref « assurer » en dépit de tout....

Ces situations de travail constituent des risques pour notre santé physique et mentale.

Nos métiers nous demandent un engagement professionnel et affectif intense. Quand l'écart est fort entre les valeurs que chacune y attache et la réalité du travail, il y a risque d'épuisement professionnel : perte de confiance en soi, sentiment de vide, indécision et pessimisme, difficulté de concentration et grande fatigue. Bref des **dépressions professionnelles !**

La souffrance au travail peut aussi avoir des conséquences sur nos corps : troubles musculo-squelettiques, affections cardiovasculaires, augmentation du risque de cancer.

Le travail doit rimer avec bien-être et épanouissement : par des effectifs suffisants, le respect des agent.es et de leurs droits, des réunions d'équipe (avec et sans la hiérarchie) où chacun.e se sent libre de parler de son travail et de ce qu'il faudrait changer, l'accès à la formation pour toutes et tous,...

La loi oblige les employeurs à prévenir les risques professionnels, y compris ceux liés à l'organisation du travail. La jurisprudence leur impose même une obligation de résultat : **les employeurs doivent veiller à la santé mentale et à la dignité de leurs salarié.es !** Un défaut de prévention ou la non prise en compte des situations de détresse peuvent constituer une faute inexcusable de l'employeur.

En cas de souffrance, seul.e ou en équipe, **ne restez pas isolé.e !**

Appelez nous

Nous vous donnerons rendez-vous pour vous écouter, vous conseiller sur ce qu'il convient de faire pour vous protéger et réagir ensemble.

Différents moyens peuvent être utilisés pour obliger un employeur à répondre aux situations de souffrance du fait du travail : **CHSCT exceptionnel, droit d'alerte pour danger grave et imminent pour sa santé ou harcèlement**. Les conséquences de ces situations (malaises, crises de nerfs, tentative de suicide, etc.) peuvent faire l'objet d'une déclaration et d'une demande de reconnaissance d'accident du travail dès lors qu'il existe un lien avec le travail.

Le mal-être au travail ne doit pas être une fatalité !

Contactez-nous !

06.29.12.02.48



L'adhésion correspond à 0,6% de mon salaire net. Les cotisations servent à éditer des tracts, des journaux, les expédier par courrier aux syndiqués pour les informer des événements sociaux, de la vie syndicale etc...Les cotisations sont déductibles des impôts.

nom.....

prénom N° de tél.....

Adresse.....

grade..... mail.....

Établissement.....

La souffrance au travail peut aussi avoir des conséquences sur nos corps : troubles musculo-squelettiques, affections cardiovasculaires, augmentation du risque de cancer.

Le travail doit rimer avec bien-être et épanouissement : par des effectifs suffisants, le respect des agent.es et de leurs droits, des réunions d'équipe (avec et sans la hiérarchie) où chacun.e se sent libre de parler de son travail et de ce qu'il faudrait changer, l'accès à la formation pour toutes et tous,...

La loi oblige les employeurs à prévenir les risques professionnels, y compris ceux liés à l'organisation du travail. La jurisprudence leur impose même une obligation de résultat : **les employeurs doivent veiller à la santé mentale et à la dignité de leurs salarié.es !** Un défaut de prévention ou la non prise en compte des situations de détresse peuvent constituer une faute inexcusable de l'employeur.

En cas de souffrance, seul.e ou en équipe, **ne restez pas isolé.e!**

Appelez nous

Nous vous donnerons rendez-vous pour vous écouter, vous conseiller sur ce qu'il convient de faire pour vous protéger et réagir ensemble.

Différents moyens peuvent être utilisés pour obliger un employeur à répondre aux situations de souffrance du fait du travail : **CHSCT exceptionnel, droit d'alerte pour danger grave et imminent pour sa santé ou harcèlement**. Les conséquences de ces situations (malaises, crises de nerfs, tentative de suicide, etc.) peuvent faire l'objet d'une déclaration et d'une demande de reconnaissance d'accident du travail dès lors qu'il existe un lien avec le travail.

Le mal-être au travail ne doit pas être une fatalité !

Contactez-nous !

06.29.12.02.48



L'adhésion correspond à 0,6% de mon salaire net. Les cotisations servent à éditer des tracts, des journaux, les expédier par courrier aux syndiqués pour les informer des événements sociaux, de la vie syndicale etc...Les cotisations sont déductibles des impôts.

nom.....

prénom N° de tél.....

Adresse.....

grade..... mail.....

Établissement.....