



4 Quels sont les objectifs du dispositif

- ▷ Eviter ou réduire la gravité de la décompensation somato-psychique en lien avec le travail.
- ▷ Permettre l'expression des émotions et les difficultés en lien avec le travail.
- ▷ Comprendre les situations vécues.
- ▷ Aider l'agent à retrouver le pouvoir d'agir sur sa situation professionnelle.
- ▷ Privilégier le maintien dans l'emploi, hormis les cas où le maintien met en danger la santé de la personne.
- ▷ Aider le médecin du travail à approfondir sa compréhension de la situation sur le plan individuel et collectif.
- ▷ Le dispositif est préventif, il n'est pas à visée psychothérapique ou à visée d'expertise.

5 Quels sont les principes déontologiques ?

- ▶ Orientation effectuée par le médecin du travail.
- ▶ Orientation des agents vis-à-vis de l'employeur.
- ▶ Libre consentement éclairé des personnes acceptant les consultations.
- ▶ Les rendez-vous sont conduits par un psychologue du travail.

6 Quelles sont les modalités d'organisation ?



- **Durée :**
 - ▷ 1 visite médicale avec le médecin du travail
 - ▷ 3 rendez-vous d'une heure avec la psychologue du travail



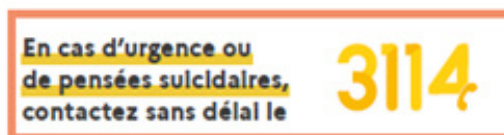
- **Comment :** au CDG ou en téléconsultation



- **Quand :** sur le temps de travail de l'agent

7 Un dispositif accessible aux collectivités territoriales et aux organismes publics adhérents à l'offre de service en prévention et santé au travail du CDG33 selon des modalités applicables à chacun

- ▷ Retrouvez toutes les informations du service sur le site du CDG33 :
 - <https://www.cdg33.fr/sante-et-prevention/prevention-et-sante-au-travail/>



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde
Immeuble HORIOPOLIS - 25 rue du Cardinal Richaud - CS 10019 - 33049 Bordeaux cedex
Téléphone : 05 56 11 94 30
cdg33@cdg33.fr - www.cdg33.fr



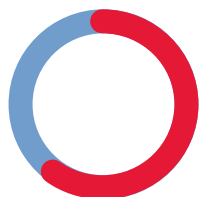
Prise en charge individuelle de la souffrance au travail

proposée par le service
Prévention et Santé au Travail

Quelques chiffres*



Nous apprenons dans une étude de l'Ifop menée en septembre 2021 auprès de 2000 personnes que «serrer les dents et donner le change» est le réflexe de près de 9 personnes sur 10 lorsqu'elles se sentent mal.



Seules 64% des personnes dont le bien-être mental s'est dégradé ont partagé leur ressenti.

1/3 tiers

des Français taisent donc leur mal-être ou leur souffrance psychologique, quelle qu'en soit la nature : stress, anxiété ou problèmes plus lourds. Et c'est au travail qu'il est le plus difficile de dire qu'on va mal.

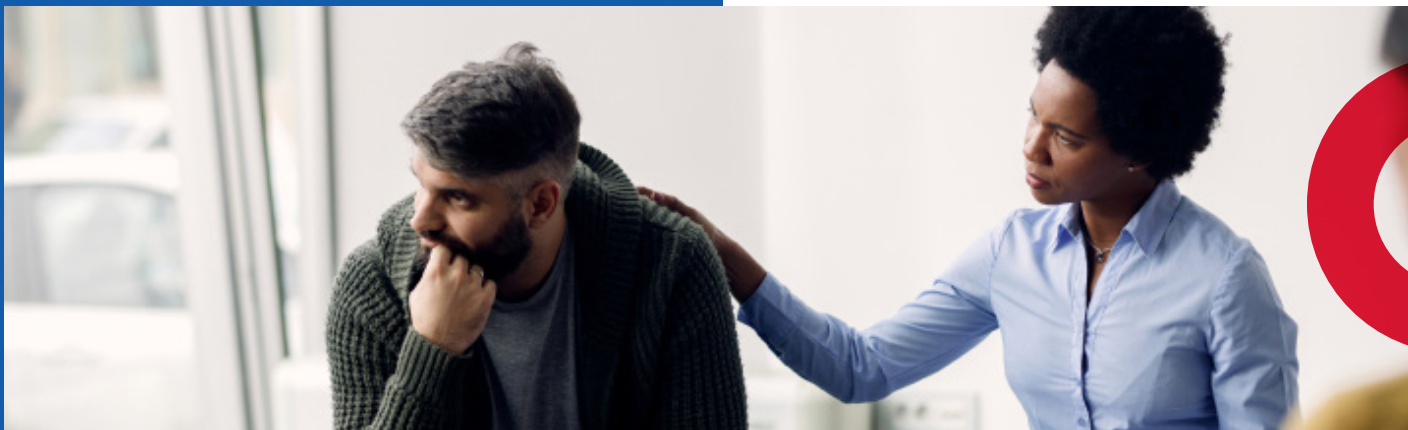
Parmi celles et ceux qui déclarent s'être déjà senti mal psychologiquement,



79% l'ont caché à leurs collègues



et 89%, à leurs supérieurs hiérarchiques.



1 Comment reconnaître la souffrance au travail ?

Symptômes physiques : coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, etc., troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sueurs inhabituelles.

Symptômes émotionnels : sensibilité et nervosité accrues, crise de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse.

Symptômes intellectuels : difficultés de concentration, erreurs, oublis, difficultés à prendre des initiatives...

Symptômes comportementaux : modification des conduites alimentaires, comportements violents et agressifs, isolement social (repli sur soi, difficultés à coopérer), consommation de produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques...)

2 La priorité est d'en parler, mais à qui ?

Au médecin du travail (et/ou à l'infirmier en santé au travail) : ces professionnels sont soumis au secret médical. Ils sont là pour vous conseiller. Vous devez leur expliquer ce que vous vivez.

3 Quelle prise en charge est proposée au CDG 33 ?

Les situations de prise en charge : difficultés dans le travail, stress, mal être, violence, événement psycho traumatique, conflits interpersonnels, risques psychosociaux.

La prise en charge est à la fois **médicale et psychosociale** et elle se déroule de la façon suivante :



Visite médicale avec le médecin du travail (ou entretien infirmier) pour déterminer l'origine des symptômes et recueillir le consentement écrit de l'agent.



Echange entre le médecin du travail et la psychologue du travail afin de préciser les attentes et les questions du médecin du travail.



Prise de contact de la psychologue du travail avec l'agent pour préciser le cadre des entretiens individuels à venir.



Information de la programmation auprès de la collectivité.



Entretiens individuels avec la psychologue du travail et retour auprès du médecin du travail pour l'aider dans son évaluation et l'exploration des pistes possibles.