

Dans le cadre  
de sa semaine d'action  
sur les conditions de travail,  
nous vous invitons  
à une intervention de  
**Vincent PATIGNIEZ,**  
conférencier et formateur,  
auteur du managementomètre.



ÉDUCATION FORMATION  
RECHERCHE PUBLIQUES  
ACADÉMIE DE TOULOUSE



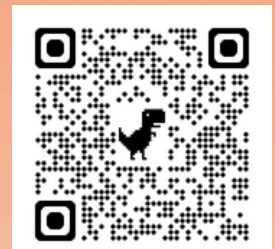
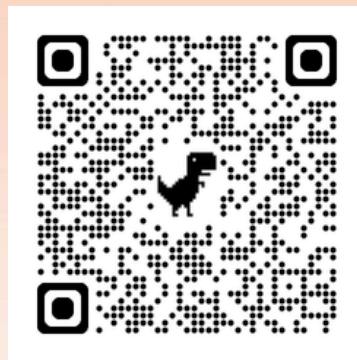
Au Biergarten  
(Purpan)

LE 19 MAI 2026  
A 9H

de 9h à 10h, conférence sur  
la maltraitance institutionnelle, un  
processus systémique. Repérer les  
articulations entre individuel et collectif

de 10h30 à 12h atelier sur  
Managementomètre et situations  
vécues, un outil pour alerter à temps et  
reprendre du pouvoir d'agir

Jauge limitée  
à 40 personnes !  
Pour vous inscrire,  
rendez-vous sur  
"je participe"



**MANAGEMENTOMÈTRE**

REPÉRER LES PRATIQUES MANAGÉRIALES ET LEURS EFFETS SUR LA SANTÉ

Si vous reconnaissez certaines de ces situations dans votre travail :

- En parler avec une personne de confiance peut parfois aider : collègue, représentant-e du personnel, syndical...
- Certaines personnes choisissent de garder une trace des situations vécues : dates, faits, témoins éventuels...
- Il peut être important de ne pas rester seul-e face à ces difficultés.
- Des espaces d'écoute ou de soutien peuvent exister.

Quelques repères pour agir et se protéger :

- Encourager ces pratiques et les faire vivre collectivement.
- Ces situations invitent à rester attentif-ve et à en discuter dans l'équipe.
- Dans ces situations, chercher du soutien est essentiel : collègues, représentant-es du personnel, syndicats, encadrement...
- Ces situations nécessitent une protection et un accompagnement : médecine du travail, inspection du travail, Défenseur des droits, dispositifs d'alerte, associations de soutien...

Le droit vous protège !

En France, les salarié-es et agent-es publics sont protégés par la loi contre les violences et le harcèlement au travail.

Le droit prévoit notamment :

- l'interdiction du harcèlement moral,
- l'obligation pour l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs(euses),
- des dispositifs de signalement et d'enquête dans les organisations.

Références juridiques principales :

- Code du travail - art. L1152-1 (harcèlement moral)
- Code du travail - art. L1152-4 (prévention du harcèlement moral)
- Code du travail - art. L4121-1 (obligation de sécurité)
- Code général de la fonction publique - art. L133-2
- Protection fonctionnelle des agents publics - art. L134-1 CGFP
- Code pénal - art. 222-33-2 (harcèlement moral)

La souffrance au travail n'est pas une faiblesse individuelle. Elle dit aussi quelque chose des organisations et des conditions de travail.

[@Vincent Patigniez](#)  
Avec les retours de Collectif

Autorisation d'absence, repas et déplacement pris en charge par le syndicat