



Santé au travail :

Pas de médecin Pas de malades !

Quand on passe ses journées avec des enfants, quand on est presque aussi souvent en vacances qu'au travail, on ne peut qu'être heureux ! Rien à voir avec les travailleurs du privé qui eux en bavent sous le soleil ou sous la pluie. Alors des profs qui souffrent cela pourrait faire sourire. Et pourtant...

Il y a des cas extrêmes comme celui du collège Catayée où les personnels ont du faire jouer leur droit de retrait pour obtenir une enquête du rectorat sur la qualité des conditions de travail et le degré de souffrance au travail. Mais il y a aussi de nombreux collègues qui se sentent isolés et démunis face à des situations de souffrance. Rappelons que le nombre de suicides est 2 fois plus important pour les enseignants que pour les autres professions.

Et la prévention ? Nous constatons simplement que quasiment rien n'a été fait dans notre secteur professionnel sur les questions Santé/conditions de travail et que le nombre de médecins de prévention est insuffisant voir nul. En effet dans notre académie, il n'y a plus de médecin de prévention au rectorat depuis juin 2010 !

Lors de notre dernière formation syndicale réunissant une trentaine de camarades, nous avons décidé de mener une campagne autour de la visite médicale du travail car l'articulation entre "souffrance au travail" et dégradation des conditions nous apparaît évidente. Et ce phénomène qui touche toute la société n'épargne pas l'éducation nationale surtout dans l'académie de la Guyane. Une campagne autour de la visite médicale du travail est un axe concret de travail revendicatif. Il s'agit d'obtenir que des collègues puissent avoir droit à leur visite médicale, faire embaucher des médecins du travail par le Rectorat. Des campagnes comme celles-ci ont déjà porté leurs fruits ailleurs alors pourquoi pas chez nous.



**Avec cette campagne nous pouvons faire
avancer les questions de
Santé / Conditions de travail.**

**Chacun pourra s'en saisir comme d'un outil pour
faire respecter et avancer nos droits !**

Législation Visite médicale : ce qu'en disent les textes

C'est le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 09 mai 1995 qui encadre la prévention médicale dans la fonction publique. Comme pour tout travailleur, chacun d'entre nous a droit, régulièrement, à une visite médicale du travail, à charge de l'employeur.

Dans ses articles 22 et 24, le décret prévoit l'obligation d'une visite annuelle pour les agents qui en font la demande, pour les handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou

longue durée, les agents occupant des postes exposés à des risques, etc. De plus, l'arrêté du 29 septembre 1997, article 28, 2e alinéa, rappelle l'obligation de la visite médicale annuelle auprès d'un médecin du travail pour les personnes qui manipulent des denrées alimentaires. Un autre article, le N°24-1 prévoit que : "les agents qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical annuel prévu [...] font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans. Ils fournissent à leur administration

la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. À défaut, ils sont tenus de se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration."

Ce texte est en application depuis le 11 mai 1995. Donc, à partir du 11 mai 2000, tous les agents auraient dû passer une visite médicale auprès d'un médecin du travail.

Nos droits Quelques mots réglementaires

Réglementairement il suffirait, selon votre cas, de demander cette visite par courrier à votre chef de service (IEN, principal, proviseur...). En cas de refus notifié ou de non-réponse, on peut déposer un recours auprès du tribunal administratif. Sauf que, nous le savons bien, le ministère n'a pas donné les moyens aux rectorats pour faire effectuer correctement ces visites. Dans notre académie nous touchons le fond puisque depuis juin 2010 il n'y a plus de médecin de prévention au rectorat. On entend par « médecin de prévention » un médecin du travail dûment diplômé (art. 13 du décret n° 82-453). Donc disons le clairement, il n'y a plus personne pour faire passer les visites médicales.

L'appel à candidature est sur le site du rectorat depuis août 2010... Il est bon de savoir que l'omission des examens obligatoires peut engager la responsabilité civile du chef d'établissement s'il peut être démontré que cette omission a causé un préjudice au salarié, du fait de la découverte tardive de son affection ou de l'aggravation de son état de santé (Cass. Soc. 10 juin 1976, Dr. Soc. 76-498 ; Cass. soc. 13 février 1980). En effet, la visite médicale du travail consiste à mesurer les conséquences que peut avoir le travail sur l'organisme. Les médecins du travail, formés sur cette question, rappellent fort justement que lorsque des pathologies sont consécutives au travail, leur action consiste à

intervenir auprès des rectorats ou inspections académiques pour proposer des aménagements de postes de travail, des réductions d'horaires, etc. aménagements explicités par des circulaires rectorales.



Ne pas plier Souffrance au travail, pression hiérarchique : SOYONS UNIS !

La logique actuelle de casse du service publique d'éducation dégrade les conditions de travail et d'enseignement. Dans cette situation, la pression hiérarchique se renforce. L'administration, le chef d'établissement, l'inspection en abusent parfois à l'encontre des personnels. La « formation » au rabais des jeunes enseignants, les conditions d'accueil parfois déplorables sur les sites isolés, la précarité généralisée dans l'éducation, participent à

l'augmentation des cas de souffrance au travail. Si vous en êtes victime, ne culpabilisez pas, ce qui vous arrive est malheureusement très courant. Les témoignages de collègues convoqués et sermonnés pour des brouilles se multiplient. **Quelques conseils :**
- N'agissez pas sous le coup de l'émotion. Ne restez pas isolé. Informez vos collègues, sollicitez leur avis, demandez leurs

témoignages écrits et demandez leur soutien.
- Contactez un syndicat, demandez conseil avant toute action individuelle ou collective. Vous n'êtes pas obligé d'être syndiqué. SUD répond systématiquement à toutes les sollicitations.
- Si la situation est trop difficile à supporter, protégez-vous, mettez-vous en retrait et demandez à votre médecin de vous déclarer en accident du travail si nécessaire.

FAQ Comment demander sa visite médicale du travail ?

C'est à l'employé de demander cette visite.

La demande de visite médicale doit être formulée par écrit à son Chef de service.

- Chacun ou chacune d'entre nous peut contracter des maladies sur son lieu de travail,
- Des maladies professionnelles peuvent se déclarer plus tard (à la retraite...),
- La réparation financière de maladies contractées lors du travail relève de l'employeur.

Il faut savoir que l'employé pourrait se voir reprocher de ne pas avoir passé ces visites médicales du travail dont l'un des buts est de dépister ces affections.

IL FAUT FAIRE CETTE DEMANDE !

Pour ce faire nous vous proposons d'utiliser le modèle de courrier-type ci-contre (il est aussi disponible sur le site web).

S'organiser Pourquoi le faire COLLECTIVEMENT ?

La visite médicale du travail a beau être de droit, quelle impulsion, quelle coordination, quel accompagnement de l'institution y a-t-il à ce sujet ? Aucun. Dans l'éducation nationale, la santé au travail est un sujet tabou. Faire avancer

ou respecter les droits de toutes et tous passe nécessairement par l'action collective.

SUD éducation propose qu'après avoir déposé la lettre à votre supérieur

hiérarchique, vous faisiez parvenir un double à SUD Éducation Guyane (par un délégué ou directement par courrier).

PRENEZ-CONTACT AVEC LE SYNDICAT !

NOM Prénom
Adresse
Fonction
Lieu de travail

À M./Mme le Chef d'Établissement
Ou
À Mme./M. l'IEN

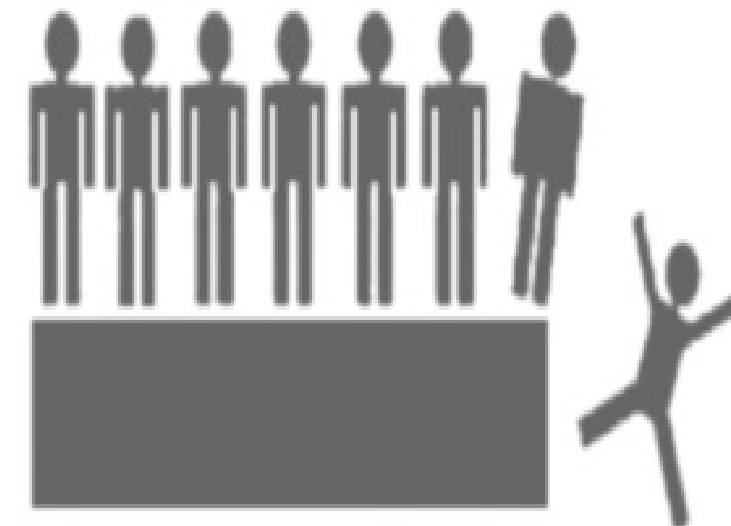
Date,

Objet : demande de visite médicale du travail.

Monsieur (ou Madame), Conformément à la loi et notamment au Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 et suivants, j'ai l'honneur de vous demander le bénéfice de la visite médicale du travail.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Monsieur (ou Madame), en l'expression de mes sentiments respectueux.

Signature,



Souffrance, stress, pressions... nos conditions de travail en question

La dégradation des conditions de travail des personnels dans l'Éducation Nationale génère de la souffrance, du stress, des pressions. Cela entraîne un mal-être, des dépressions, des suicides. Des études chiffrées font état de 39 suicides pour 100 000 personnels contre 17 pour 100 000 en moyenne dans les autres professions (étude épidémiologique de l'Inserm datant de 2002).

Qu'est-ce qui génère ce mal-être ?

Les causes ne manquent pas et malheureusement chacun d'entre nous a été, est, ou risque d'être confronté à ce mal-être. D'une manière générale, les plus consciencieux sont les plus exposés. Ce qui provoque ce stress :

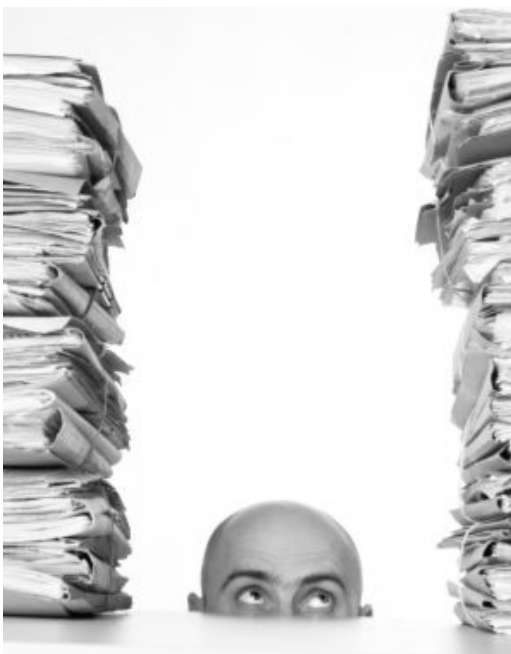
- ✓ des journées non-stop (encore plus dans le 1er degré avec l'aide personnalisée), des classes surchargées, une charge de travail pour les directeurs d'école de plus en plus importante, des difficultés relationnelles entre collègues, un manque de solidarité et de stabilité des équipes, un isolement des personnels...
- ✓ un contrôle croissant de la part de l'Administration, un manque de formation pédagogique pertinente, une absence fréquente de remplaçants, la disparition des structures d'aide pour les enfants en difficulté (les RASED...), une demande de l'institution de plus en plus importante (nouveaux programmes tous les 3 ans) qui crée un sentiment d'imperfection permanent...
- ✓ un regard dévalorisant sur le métier d'enseignant, un manque de reconnaissance et de confiance en soi... Toutes ces raisons entraînent une « dés-idéalisation » du métier : le travail réel ne correspond pas au métier espéré lors de la réussite au concours.

Les symptômes du "burn out"

Le syndrome d'épuisement professionnel ("burn out") se décline en trois phases :

- ✓ dans un premier temps, une période de grande activité, avec souvent une tendance à « s'en rajouter » et une difficulté à refuser un surcroît de tâches pour fuir le manque de satisfaction, de gratification ou pour fuir l'anxiété (rendez-vous divers, sport...).
- ✓ dans un deuxième temps, un phénomène de « dépersonnalisation » ou de cynisme qui conduit à prendre des décisions de façon plus impersonnelles. On s'implique moins, on se protège, on fonctionne de manière robotisée. Les émotions sont peu à peu anesthésiées. On passe de l'irritabilité à l'explosion de colère voire de l'agressivité. Il y a donc des incidences sur la vie familiale.

- ✓ Le troisième temps s'exprime par un glissement dans la dépression : sentiment de surcharge ingérable et définitive qui génère une insatisfaction perpétuelle, épuisement, impossibilité de réagir correctement. Une fatigue chronique s'installe (reconnaissable car elle ne disparaît plus après une période de repos). Le travail, omniprésent à l'esprit, empêche de trouver un sommeil réparateur. On n'arrive plus à cloisonner ses pensées entre travail et vie privée. Le phénomène est progressif et insidieux. Il se manifeste par des douleurs squelettiques, viscérales (des ulcères), des rhumes à répétitions, une hausse du taux de cholestérol, d'acide urique, de cortisone, une froideur émotionnelle. Ce sont les manifestations psychosomatiques de douleurs psychiques. Il y a une « déconnexion » entre le corps et le cerveau. Une dégradation de



l'hygiène de vie (repas de moins en moins équilibrés, pris sur le pouce, négligence médicale, de l'hygiène, report des soins...). Certains recherchent un apaisement par l'alcool ou d'autres toxiques. La personne s'isole et il apparaît des symptômes dépressifs, un repli et une inquiétude de type « paranoïaque », L'implication personnelle diminue afin d'essayer de se protéger. Des incidences sur la vie familiale (fatigue chronique, manque de disponibilité, irritabilité, divorce...) peuvent alors apparaître.

Comment éviter le "burn out" ?

Vers qui se tourner pour trouver de l'aide ?

Un professionnel victime d'un mal-être lié à son travail devrait pouvoir trouver un interlocuteur au sein de son administration. Malheureusement les conseillers appartiennent au dispositif hiérarchique ce qui n'offre aucune écoute neutre de tout jugement. De plus, les personnels de l'éducation n'ont pas de visite médicale (sauf au moment de la titularisation).

Pourtant un regard extérieur et neutre est indispensable. Il est toujours souhaitable de prendre contact avec le médecin de l'Éducation Nationale. Il nous faut aussi réclamer des visites médicales du travail régulières.

Tout comme dans les établissements éducatifs, sociaux, les hôpitaux, il nous faut réfléchir comment créer un dispositif de groupe de parole inter-établissement pour sortir de l'isolement et favoriser la communication entre collègues. En attendant les réunions syndicales restent toujours d'excellents lieux d'échange de vécus et de propositions.

Résister collectivement

Le syndicalisme peut donner une dimension collective à la lutte. Des personnes ayant des affinités communes se retrouvent, une proximité se crée, des dialogues s'installent. Se syndiquer c'est aussi une démarche permettant de briser les solitudes. C'est une aide pour prendre de la distance, pour retrouver l'espoir d'un changement. C'est une démarche

salutaire et solidaire.

Enseigner est un métier merveilleux mais les conditions de travail actuelles (et à venir) se dégradent et augmentent le mal-être des personnels de l'Éducation Nationale.

De moins en moins de jeunes diplômés se présentent aux concours, la profession n'attire plus et pour cause !

Ce texte a été écrit à partir des informations apportées par un camarade de SUD Santé Sociaux qui a travaillé pendant 6 ans comme Psychologue Centre Médico-Psychologique (CMP) de St