

La visite médicale professionnelle, c'est un droit !

Réglementation :

* décret n° 83-634 du 13 juillet 1983 - art. 23 «Les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail».

* décret n° 82-453 du 28 mai 1982 - art. 24-1 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 «Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 (handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après un congé maladie : longue durée, longue maladie, exposés à des risques, souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention) font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les 5 ans. Ils fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. A défaut, ils sont tenus de se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration».

* article 22 du même décret «Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier».

Modèle de lettre

Lettre type

A, le

Objet : visite médicale annuelle à Monsieur ou Madame l'Inspecteur d'académie

Madame ou Monsieur l'Inspecteur,

Je demande l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 qui prévoit en son article 22 : «Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier».

Souhaitant bénéficier d'une visite médicale annuelle, je vous demande donc de transmettre cette demande au médecin de prévention. Et cela, d'autant plus que je n'ai pas bénéficié de la visite de cinq ans prévue à l'article 24 du décret cité plus haut.

Dans l'attente de ma convocation à la visite réglementaire de la médecine de prévention,

Je vous prie d'agréer, Madame ou Monsieur l'Inspecteur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Signature.

S p é c i a l

- Santé au travail,
- harcèlement, ...

Editorial

Par Annie Bouvier

Santé au travail

LES pratiques de harcèlement se développent de façon inquiétante, que ce soit dans le privé ou dans le public et causent divers dommages aux salariés qui en sont les victimes.

Démontrer pour un salarié qu'il subit le harcèlement psychologique d'un responsable hiérarchique, voire d'un collègue de même niveau, relève, en l'état actuel de notre législation, d'un véritable parcours du combattant, car, s'il est vrai que la pratique des procédés humiliants et vexatoires à l'égard des salariés est déjà sanctionnée par la jurisprudence, le harcèlement moral va plus loin, puisqu'il vise à une dégradation délibérée des conditions de travail, et les textes actuels apparaissent utiles mais sont insuffisants pour le combattre efficacement.

Depuis de nombreux mois, les personnels ATOSS de l'académie de Besançon produisent des signaux d'alerte préoccupants concernant leur santé et leurs conditions de travail, plus de 10 dossiers individuels, ils ont pu mettre en place au niveau de l'IA une cellule d'écoute de prise en compte des dossiers par la médecine du travail.

Cet exemple de dossiers individuels doit servir à une action collective, à des revendications nationales. A partir d'une étude sur l'absentéisme qui est de 14 % au niveau national, il apparaît clairement que dans chaque académie, dans chaque département, ce sont les mêmes fonctionnements. Les personnels aujourd'hui relèvent la tête et parfois des équipes entières de personnels nous contactent.

La nouvelle notation, la décentralisation, les nombreux départs en retraite vont accroître ces conditions de travail. La santé au travail est un thème pour notre 48e congrès.

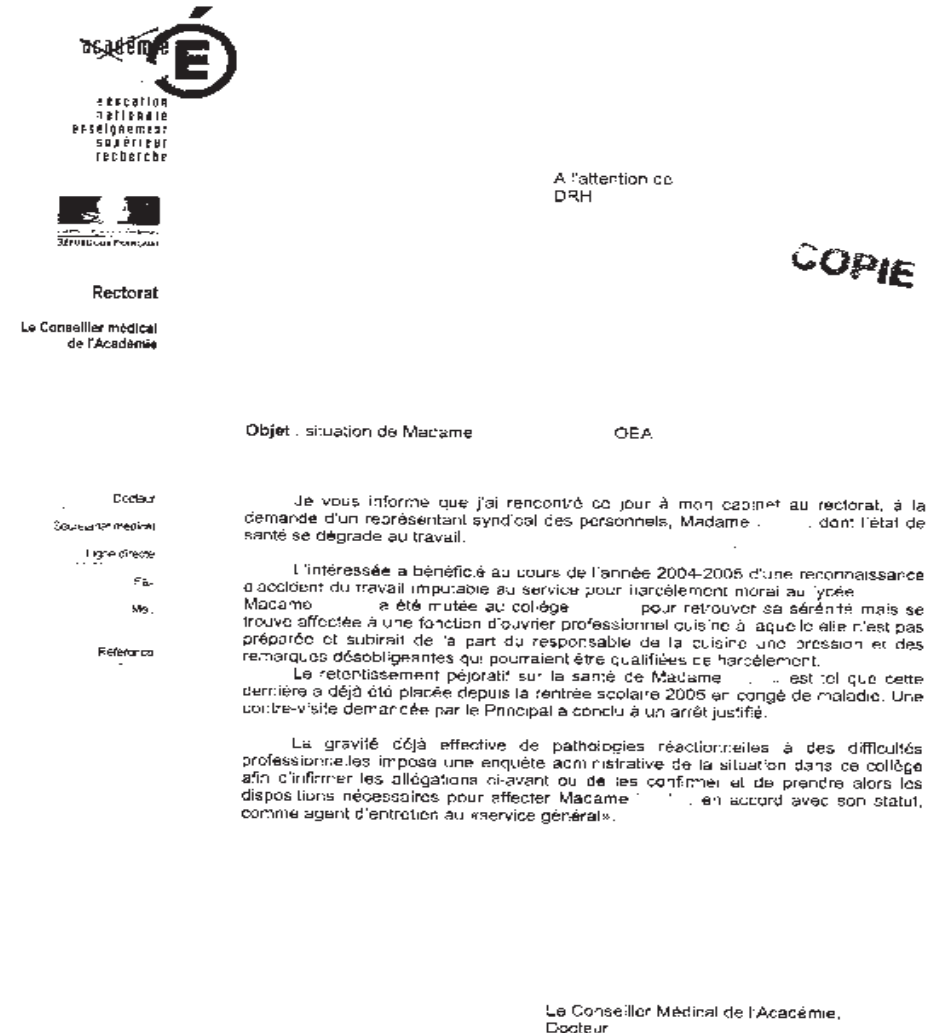
Nous allons avoir les élections des personnels OEA, Agents Administratifs, elles sont très importantes pour la représentativité de la CGT.

Les dossiers de harcèlement chez les OEA sont plus nombreux mais n'est-ce pas le moment d'exiger un état des lieux actuel sur l'organisation du travail et la santé des ATOSS le rapportant à une évaluation des risques à inscrire dans le DUE (Document Unique d'Evaluation), évaluation de la médecine de prévention à l'Education National.

Avec la CGT donnons du poids à nos revendications

POUR la première fois dans une académie grâce à l'opiniâtreté de nos militants CGT notre revendication concernant la reconnaissance de la maladie professionnelle liée au harcèlement est reconnue.

Ci-dessous, copie de la lettre du conseiller médical qui, d'ailleurs, a subi depuis quelques pressions de la part de sa hiérarchie.



situation aux autres délégués syndiqués de l'établissement concerné (une mobilisation apporte parfois une solution). La complexité d'un conflit est souvent source d'égarement, il ne faut surtout pas hésiter à prendre conseil au niveau de la cellule juridique de son UD ou de sa représentation nationale.

Par l'agent harcelé :

Dépôt de plainte : celui-ci doit être adressé au Procureur de la République soit par lettre ou par déposition au commissariat ou à la gendarmerie (acte personnel), il est conseillé de prendre avis auprès d'un conseiller juridique (permanence syndicale ou permanence juridique gratuite dans les tribunaux).

Rappel : le dépôt de plainte pour harcèlement est un acte pénal donc il est inutile de saisir le Tribunal Administratif en premier lieu, celui-ci ne statuera que pour une sanction administrative.

Conclusion :

Le harcèlement est une période difficile à vivre, avec des répercussions catastrophiques sur la santé, tant au niveau physiologique que psychique. Le temps est une valeur fondamentale, car tout dossier juridique pâti du manque de moyens de la justice.

Pour continuer à avancer ensemble, pour être mieux organisés, pour agir et gagner, renforcer le syndicalisme CGT, je décide d'adhérer

Nom/Prénom _____ Fonction _____

Grade _____ Echelon _____

Adresse de l'établissement ou du service _____

Ville _____ Code postal _____

Signature

A retourner à l'Union Nationale des SGPEN-CGT - 55 rue Pixérécourt - 75020 PARIS.

Santé au travail

Par Stéphane Baudet, Infirmier

SANTE vecteur primordial de la vie, le travail en est la réalisation individuelle. Qu'en est-il à l'Education Nationale qui devrait en être le phare, la prise en charge du salarié est quasi inexistante alors que la loi l'y oblige.

- 1) manque de moyens : 1 médecin de prévention pour 20 000 salariés ;
- 2) pas de suivi ;
- 3) pas de prévention ;
- 4) pas de reclassement ;
- 5) pas de volonté ministérielle.

Comment enseigner la citoyenneté quand elle n'est pas appliquée dans ses propres murs. Ceci n'étant que la partie visible. Quelle est la conséquence pour nous, ATOSS ? Nombreux sont ceux qui, par manque de dépistage, déclarent une maladie qui en est déjà au stade évolutif sans possibilité de rémission. Quel est le qualificatif pour désigner cela dans un monde soit disant moderne ? Est-il abusif d'utiliser le terme de crime contre l'Humanité, car c'est de cela qu'il s'agit.

Il en est certains parmi nous qui ont vécu et le vivent encore tous les jours. Il faut désigner les responsables qui deviennent alors complices du délit.

Au niveau des ATOSS nous avons le droit à cette considération, même dans le privé on ne trouve pas d'équivalent.

Un autre phénomène à prendre en considération et qui est une atteinte à la dignité humaine, c'est le harcèlement. Souvent ignoré jusqu'à la prise en compte par la loi de 2002, le constat à l'Education Nationale est effrayant, ceci étant, entre autres, une conséquence de l'inexistence d'un suivi médical. L'Education Nationale entretient le vieil adage «bosse et tais-toi» par son fonctionnement administratif, l'arbitraire, ceux qui sont au dessus de vous ont toujours raison. Ceci est l'affaire de tous, ATOSS, enseignants et peut être une piste de solidarité dans un contexte individualiste.

Malgré le manque de médecins, leurs rapports sont alarmants surtout pour les catégories les plus vulnérables : OEA, OP, ...

Quelles sont nos pistes revendicatives ?

- recenser, analyser (questionnaire) ;
- diffuser l'information ;

- **demande une visite médicale dans l'année pour chaque ATOSS ;**
- **réunions ministérielles pour éviter le déplacement du problème de harcèlement par mutation en présence de la CGT.**

Il serait bien aussi, en piste revendicative, d'impulser le rôle de l'AC-MO dans les CHS. Malgré les belles façades des établissements refaites lors de la décentralisation des bâtiments, la misère est présente à l'intérieur. Comment avoir des conditions de travail décentes dans des locaux qui ne sont pas aux normes ?

L. FERRY nous traitait de «soixante-huitards», nous avons donc de l'avance puisque lui n'en est qu'au stade de Germinal.

L'Education Nationale va mal et même très mal et à tous les niveaux. Le contrat que l'on vous propose est axé sur la solidarité de l'individu ATOSS - Enseignant.

On nous demande de respecter la loi républicaine, que l'administration la respecte aussi, sinon qu'elle soit condamnée.

Harcèlement

Projet de démarche à suivre à l'intention des personnels syndiqués

Introduction :

Bien que chaque cas de harcèlement soit spécifique à toute personne, il existe une démarche importante à respecter afin d'y apporter le plus grand soutien.

Il n'est pas inopportun de rappeler qu'une mauvaise gestion peut aggraver la détresse psychologique de la personne harcelée mais aussi celle du représentant syndical qui prend en charge le dossier.

Dans la majorité des cas, le harcèlement est avant tout une lutte individuelle où l'on se trouve très vite confronté à la complexité, l'organisation et la solidarité hiérarchiques de l'administration, ne prenant pas en compte ce phénomène qui malheureusement ne fait qu'empirer et préfère muter la personne harcelée ou le harceleur, ce qui ne résout en rien le problème.

Il est nécessaire de respecter une chronologie d'actions et d'y apporter les conseils appropriés pour un bon accompagnement.

Marche à suivre :

1) Evaluation :

Suivant l'historique des faits, on sera confronté à un conflit qui pourra être réglé par une simple médiation jusqu'à la mise en place d'actions juridiques. Dans chaque cas, il ne faudra pas oublier que le harcèlement est un délit punissable pénalement et que notre seul jugement pourra être assimilé à une complicité. Il faut donc dans un premier temps se dégager de cette responsabilité en impliquant la hiérarchie face à ses obligations (chaque démarche doit être précédée d'un écrit et nous conseillons de noter toute action).

Rappel : l'administration a un devoir de protection du fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions. Le chef d'établissement, par ses missions, doit veiller au bon fonctionnement de ses services et à l'état de santé des personnels sur leur lieu de travail.

2) Actions administratives :

Pour les personnes dont l'intégrité physique (exemple : état dépressif) est atteinte, il y aura urgence à mettre en place les actions suivantes :

Par l'agent harcelé (soit sous-couvert du chef d'établissement et/ou par lettre recommandée)

- . demande de consultation du dossier administratif au rectorat ;
- . demande de protection du fonctionnaire au rectorat (ceci entraînera la prise en compte des frais juridiques par l'administration en cas de dépôt de plainte) ;
- . demande de visite médicale auprès du médecin de prévention du rectorat (ceci ne se substituant pas à une consultation chez le médecin traitant qui doit assimiler le harcèlement à un accident de travail et pouvant prescrire un arrêt de travail) ;
- . collecter par écrit et signé tout témoignage des personnels témoins des faits.

Par le délégué syndical :

- . demande d'entrevue avec la hiérarchie d'encadrement directement concernée ;
- . demande d'enquête aux membres du CHS académique ;
- . demande de la fiche de poste au chef d'établissement (DUE : Document Unique d'Evaluation).

3) Actions individuelles :

Par le délégué syndical :

Nous remarquons très souvent l'isolement qu'entraîne le harcèlement, il est alors indispensable de renouer les liens autour du ou des personnels harcelés, par une information de la