



Conditions de Travail

BURN OUT – Pétage de Plomb et Accident de Travail

Communiqué du 13 mai 2015

Notre Conseil Santé du Jour

Déclarer un accident de travail quand on fait un burn-out ou un pétage de plomb au travail, c'est **notre conseil santé du jour**. Pourquoi le faire ? : parce qu'un arrêt simple signifie que vous avez un problème dans votre environnement personnel (grippe, petit coup de mou). Alors que déclarer un accident de service signifie que c'est votre employeur, l'administration, qui est la cause de votre arrêt de travail.

Cette nuance est **TRES IMPORTANTE**. Bien sûr, c'est une démarche qui exige ténacité et énergie au moment où vous en disposez le moins mais c'est le meilleur moyen de mettre fin à une pression devenue insupportable et une manière de ~~éviter~~ d'engager la responsabilité de ceux ou celles qui vous ont placé dans cette situation.

LE DIAGNOSTIC

Première étape, il est important de vous aider à évaluer votre bien être psychologique au travail, puisque c'est de ça dont il est question. Pour cela, le petit questionnaire suivant peut vous aider à mieux vous situer.



**Le travail, c'est la santé.
Jusqu'ici, tout va bien**

Une majorité de « **oui** » : soit vous continuer à fermer les yeux, et l'état va empirer soit vous passez au traitement

Une majorité de « **non** » : on est preneur de conseils, dites nous où vous bossez ;-)

- 1 – J'ai l'impression que mon métier perd sa valeur, que ma spécialisation s'affaiblit.
- 2 – J'ai l'impression que les tâches que l'on me demande de remplir sont de plus en plus morcelées et que je ne maîtrise plus l'ensemble du processus.
- 3 – On me parle de la qualité de la relation entretenue avec les usagers mais il faut parallèlement tous jours produire plus.
- 4 – J'ai souvent peur quand je vois le monde extérieur et le chômage qui existe, et je me dis que j'ai de la chance d'être là où je suis.
- 5 – Rares sont ceux qui sont promus, mais j'en connais certains, alors si moi aussi je travaille beaucoup, je serai reconnu.
- 6 – Mon chef passe son temps à rationaliser l'organisation du service, sans réflexion, sans concertation, sans moyens... il est au bord de l'implosion ...quand il n'est pas maltraitant avec ses personnels.
- 7 – Je suis fatigué-e par tous ces changements, toutes ces évolutions en permanence (logiciels, réorganisation de service, dysfonctionnements perpétuels, déménagement ...)
- 8 – J'ai conscience que ne pas faire certaines tâches ou de dire non à mon chef peut nuire au fonctionnement du service, alors j'essaye de tout faire et je ne dis jamais « non »
- 9 – Le matin, je me demande souvent combien de temps je vais tenir à faire ce travail.

LE TRAITEMENT

Loin des tracts sans impacts ou des causeries au coin du feu dans les instances de dialogue social, notre organisation préfère vous fournir des armes pour vous défendre et vous permettre de retrouver votre dignité.

Mode et Voie d'Administration :

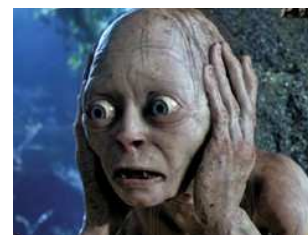
Dans le cas pratique de l'accident de travail, la procédure est très simple. Plutôt que de demander un simple arrêt maladie à votre médecin quand vous êtes au bord de la crise nerveuse à cause du travail, demandez lui de le faire dans le cadre d'une procédure d'accident de travail. Si c'est un bon praticien, sensible à la question de la santé au travail, il le fera sans ambages.



Deuxième étape, sous transmettez au service du personnel (RH), la déclaration d'accident de service rédigée par votre médecin traitant, accompagnée de votre compte rendu écrit, relatant précisément **les origines de cet accident de service** (épouement professionnel lié à l'organisation du travail amenant à un pétage de plomb, pleurs à cause de la maltraitance de l'encadrement, surcharge de travail générant un stress insupportable...). Cet ensemble constituera votre première mesure de rétorsion destinée à calmer les ardeurs d'une administration de la Justice qui estime que tout est autorisé en matière de « management » et qui pense n'avoir aucun compte à rendre. Oh la vilaine !

COMMENT AGIT LE TRAITEMENT

Ne pouvant pas rejeter une telle **déclaration**, le corps de direction va mal réagir au traitement. C'est une réaction normale. Son attitude va varier selon le degré de mépris de considération qu'elle cultive à l'égard de ses agents. Mais vous verrez, ce n'est que passager, et très rapidement les effets se feront alors sentir.



Au début, ça pique mais c'est une réaction normale

Du picotement de contrariété ...

Nous avons pu constater dans certains services que cette déclaration suffisait à faire mettre un genou à terre à l'administration. En effet, à la suite d'un retour de congé maladie déclaré comme accident de service, un collègue a vu débarquer dans son bureau la directrice départementale, ~~piquée dans son égo~~ empreint d'une grande humanité, pour lui demander ce qui n'allait pas, pourquoi il avait entrepris une telle démarche et comment les choses pouvaient s'arranger ? Ah bah oui, on rigole plus là, va falloir prouver que l'organisation du service n'est pas responsable de la dégradation de mon état de santé. Le chef, il aime pas devoir s'expliquer la dessus.

Il vous appartient alors de reprendre les termes de **votre compte rendu d'accident** en lui expliquant qu'il est de sa responsabilité, et non de la votre, de trouver des solutions pour préserver votre intégrité physique et mentale

Et bim !



Hey patron, pour les RPS ça craint du cul ...

Dans les services où la maison brûle, cette action a le mérite d'engager officiellement la responsabilité administrative et pénale de votre encadrement en matière de prévention des risques psychosociaux (1). La loi fixe une obligation de résultat dans ce domaine. Et oui, cher encadrement, le temps est venu d'assumer ses responsabilités.

Car les RPS, c'est un sujet sensible qui fait l'objet d'une communication toute particulière dans les services sous forme d'affiches du type « Allo maman administration, j'ai bobo à la tête » ou le communiqué officiel en provenance direct du cabinet de la garde des sceaux qui, la main sur le cœur, vous promet que sa priorité, c'est la prévention des risques psychosociaux et le bien être des agents (2). Ah, cherchez l'erreur.

En tout cas, message bien reçu à Solidaires Justice Madame la Ministre, on se charge de mettre en œuvre vos préconisations. Vous penserez à nous pour l'avancement.

... à la réaction cutanée sévère

Parfois, le mépris est tellement ancré dans les mœurs de certaines administrations et ce, dès la formation initiale des futures cadres (l'ENAP est un modèle du genre), qu'il s'avère nécessaire d'engager un rapport de force. Tel fût le cas avec l'équipe d'experts qui dirige la DISP de Lille qui mit huit mois pour pondre une décision de non imputabilité sur **une déclaration d'accident de travail** suite à un « pétage de plomb » au SPIP de Rouen. Rien que le délai montre à quel point cette démarche embarrasse l'armada des costumes grisâtres.

Pourtant, dans ce type de situation, l'administration dispose d'une possibilité de **mandater un médecin expert**, surtout quand elle s'estime incompétente pour juger de l'imputabilité d'un accident.

Mais pour le ~~Grand Vizir~~ Directeur Interrégional de Lille et son équipe, pas la peine de s'embarrasser avec un médecin expert, leur fine analyse du monde du travail est suffisante pour établir ou non le lien de causalité. Preuve de leur grand professionnalisme et de leur attachement aux directives du ministère, ils ont sciemment omis de saisir le comité médical quand ils ont rendu leur décision de non imputabilité.



L'équipe des experts,
en pleine réflexion ...

Une erreur vite corrigée à la suite d'un recours hiérarchique obligeant le DI de Lille a rapporté sa décision initiale. S'ensuit une nouvelle décision de non imputabilité après consultation d'un comité médical passablement endormi et peu enclin à écouter les questions de souffrance au travail d'où l'importance de se faire accompagner par un représentant du personnel (mordant de préférence) lors de votre passage devant le comité médical.

Mais là encore, mauvaise pioche pour l'équipe des experts car le 14 avril dernier, le Tribunal Administratif de Rouen a censuré à nouveau cette décision parce que cette fois, ils avaient sciemment omis de saisir le médecin de prévention lors du passage devant le comité médical.

Décidément, nos experts ont du mal avec l'application des textes, surtout ceux qui mettent en jeu leur responsabilité. Comme c'est bizarre.

POURQUOI CHOISIR CE TRAITEMENT



Sans l'emballage
on comprend mieux

Les beaux protocoles, les jolis groupes de travail, les formations et communications en tout genre, tout ce bel emballage ne suffira pas à changer la donne Il appartient à chacun d'agir et de cesser de se lamenter en acceptant l'intolérable quotidiennement.

Apprendre à dire stop et engager la responsabilité de son encadrement, voilà un remède qui peut avoir des effets rapides sur votre quotidien

Les questions d'organisation du travail, les problèmes de sous effectif chronique, la perte du sens des missions sont des questions prioritaires. Si votre hiérarchie ne veut pas l'entendre et quand vous le jugerez opportun, alors **déclarez un accident de travail pour RPS**. La jurisprudence évolue à grands pas sur cette question. Dans le secteur privé, les digues ont déjà cédé et on ne compte plus les condamnations. Il est grand temps que le secteur public réponde de ses actes soit devant les instances de santé au travail soit devant la justice.

(1) Circulaire SG-14-010/SDRHS/10.06.2014 – Circulaire relative à la responsabilité des chefs de service en matière de santé et de sécurité au travail

(2) http://intranet.justice.gouv.fr/communication/lettres/lettre_12.pdf.