



PREVENTION DU BURN OUT

ACTION DEMOCRATIE CFE CGC

**LE 9 FEVRIER 2017 LYCÉE CÉSAR - BAGGIO
332 BOULEVARD D'ALSACE, 59000 LILLE**

**DR MARTINE KERYER
SECRÉTAIRE NATIONALE SANTÉ AU TRAVAIL**



LES RPS

STRESS

BURN OUT

SOUFFRANCE

VIOLENCES





STRESS

STRESS



DÉFINITION

STRESS :

Le stress apparait lorsque il y a un déséquilibre entre les contraintes et les ressources de la personne

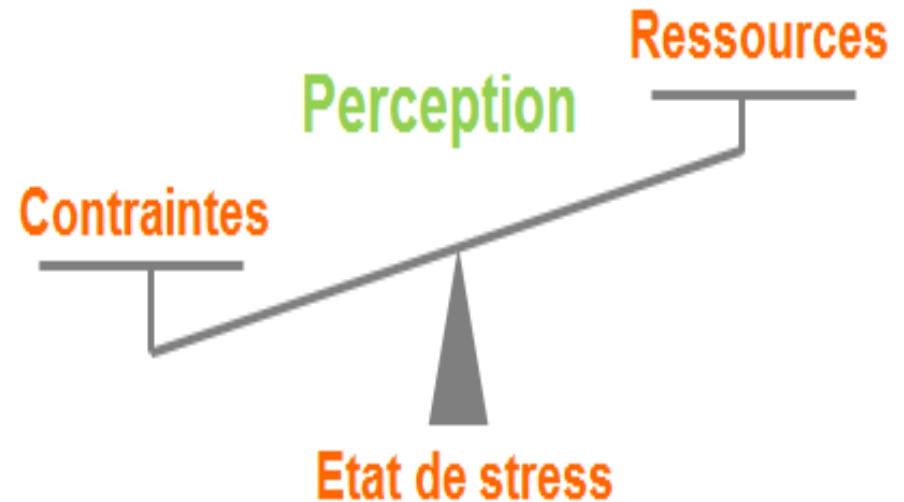
Contraintes:

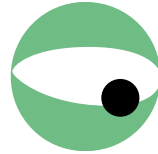
Charge de travail

Manque de temps

**Tâches administratives
excessives**

**Compétences insuffisantes pour
certaines nouvelles demandes**

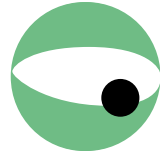




DÉFINITIONS MÉDICALES

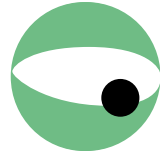
ROLE DES HORMONES

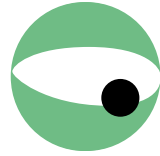
- **Stress aigu**
- **Stress post traumatique**
- **Stress chronique**
- **Burn out**

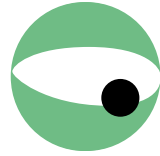


STRESS AIGU

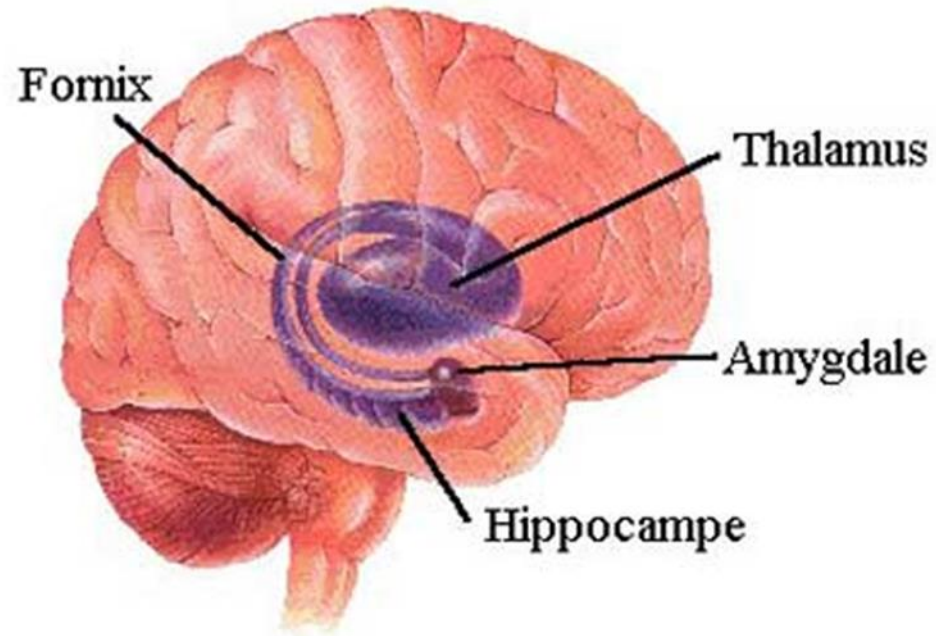


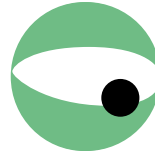






STRESS





STRESS POST TRAUMATIQUE

1 ère phase

**Traumatisme, peur intense
implantation de l'environnement
dans l'hippocampe et des
émotions dans l'amygdale.**

2ème phase

**La personne revit en boucle
avec des cauchemars et des
pensées intrusives**

**Syndrome d'évitement et
d'engourdissement émotionnel**

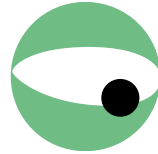
3ème phase

**80% de dépression et troubles
anxieux ,troubles addictifs**

**Guérison à 3 mois chez 50% des
patients,1 an chez 80%**

**Pathologie dépressive
sévère pour 20%**

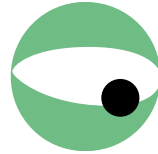
LE TRAVAIL



PLAISIR AU TRAVAIL

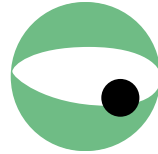
Étape 1 : Le plaisir au travail

Dynamique voire enthousiaste, le salarié affiche une réelle satisfaction au bureau. Soucieux de se surpasser, il accepte les aspects complexes ou négatifs de son boulot en affichant une motivation et persévérance à toute épreuve.



Les étapes qui mènent au BO

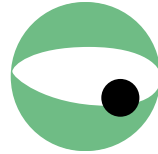
**Explications médicales et
symptômes**

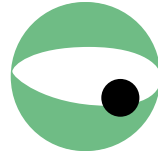


SURENGAGEMENT

Étape 2 : le surengagement

Soumis à une charge de travail importante, voire excessive, le salarié laisse peu à peu son environnement professionnel envahir sa vie privée. Le temps de travail dépasse de manière régulière les 10 à 12 heures par jour, si bien que le surengagement n'est plus ponctuel, mais totalement chronique.

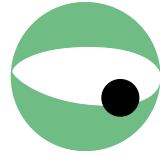


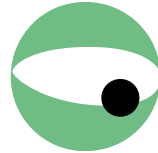


STRESS CHRONIQUE

SYMPTOMES :

- **cardiovasculaires**
- **digestifs**
- **cutanés, immunologiques**
- **émotionnels et comportementaux**
- **addictifs**

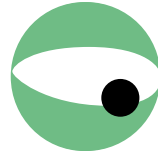




SIGNES COMPORTEMENTAUX

SYMPTOMES :

- **L'enseignant ressent de l'ennui ,du désenchantement ,du découragement**
- **Il devient frustré, intolérant, vis-à-vis de ses élèves**
- **Risque de devenir plus sévère et autoritaire**
- N'a plus la foi**
- **Devient critique face à son métier**

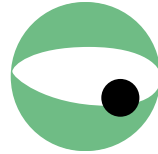


ACHARNEMENT

Étape 3 : l'acharnement

- **Le salarié ne parvient plus à se déconnecter du travail.**
- **Obsédé par l'atteinte des objectifs, « il se met une pression tellement incroyable que son travail baisse notablement en qualité ».**
- **Comportement négatif : anxiété, plaintes quotidiennes, brouille avec ses collègues...**
- **Baisse d'estime de soi.**

« À ce stade, le salarié 'work addicted' est dans un état si compulsif, qu'il acceptera très difficilement qu'on lui allège sa charge de travail ».



DECROCHAGE

**Décrochage: personne hyper investie à
personne en burn out.**

**Le travail devient pénible et n'a plus de sens.
La personne n'a alors plus confiance en elle,
s'isole, se sent frustrée en permanence.**

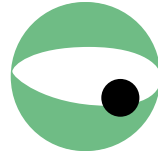
**L'origine de cet état, c'est le travail,
et non des facteurs personnels.**



BURN OUT

- **Symptômes**
- **Définition**
- **Prévention**
- **Réparation**





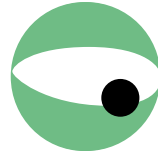
DECROCHAGE

STRESS CHRONIQUE

- Hyperinvestissement émotionnel

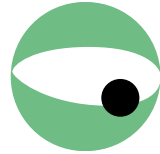


BURN OUT



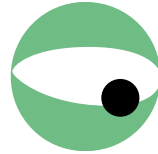
BURN OUT ENSEIGNANTS ET MÉTIERS DE L'AIDE

- **Épuisement physique du au stress**
- **Épuisement émotionnel
secondaire à des sentiments
d'impuissance, de désespoir et
d'être pris au piège**



DECROCHAGE

**La phase de décrochage
est à rechercher pour
démarrer une déclaration
d'AT.**

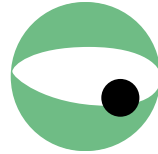


EFFONDREMENT

Étape 4 : l'effondrement

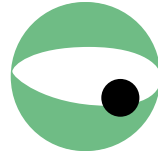
- **C'est la dernière étape, inexorable : le salarié craque littéralement.**
- **Dépression. Violence.**
- **Le passage à l'acte suicidaire.**

SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

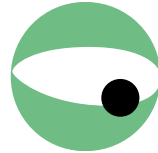


GUIDE DGT

Le SEP se traduit par un épuisement physique émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel.



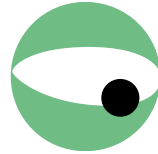
Combien de victimes?
Selon l'INSERM 150 000
cas par an



3 DIMENSIONS

LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

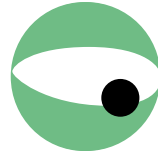
L'effondrement aboutit au syndrome d'épuisement professionnel caractérisé par 3 dimensions :



L'ÉPUISEMENT EMOTIONNEL

- **L'épuisement émotionnel**

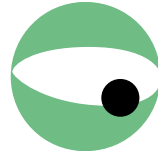
Le salarié n'a plus confiance en lui, s'isole, perd tout contrôle de ses émotions que son hippocampe détruite par le cortisol n'arrive plus à gérer : il devient soit amorphe en perte d'empathie, soit en proie à des excès de violence.



LE CYNISME VIS-À-VIS DU TRAVAIL

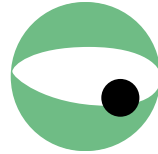
- Le cynisme vis-à-vis du travail

Le salarié met les autres à distance pour se protéger, a une attitude négative face à son travail, se déshumanise, devient froid, cynique et frustré.



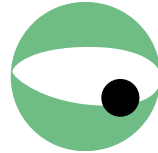
LA DIMINUTION DE L'ACCOMPLISSEMENT PERSONNEL AU TRAVAIL

- **La diminution de l'accomplissement personnel au travail :**
 - **La personne se dévalorise, se sent inefficace, et se sent dans une impasse.**
 - **L'enseignant se sent frustré , doute de ses compétences professionnelles.**
 - **L'engagement dans le métier devient plus faible (robot) d'où une installation dans la routine, la non préparation et une perte des habilités professorales**



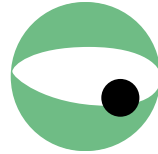
PREVENTION DU SEP

- **Le syndrome d'épuisement professionnel est maintenant défini par la Direction générale du travail ...**
- **Nous pouvons donc aborder le sujet au sein des CHSCT et la prévention doit être mise en place par les entreprises dans le DUER.**



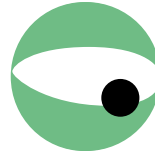
PREVENTION DU BURN OUT

- **La prévention passe par la prise en charge financière par l'entreprise (compte AT/MP).**
- **En attendant c'est à nous les sachant de faire passer le message que ce sont les salariés les plus investis qui sont victimes d'un burn out.**



PREVENTION TERTIAIRE

- **Prévention tertiaire c'est déjà repérer les salariés en pré Burn-out et agir à temps en tant que syndicalistes, collègues, rh pour éviter l'aggravation inexorable.**
- **Adresser le salarié au médecin du travail.**



MBI TEST DE MASLACH

-Je me sens émotionnellement vidé(e) par mon travail

- Je me sens à bout à la fin de ma journée de travail

- Je me sens fatigué(e) lorsque je me lève le matin et que j'ai à affronter une autre journée de travail

- Je sens que je m'occupe de certains/élèves de façon impersonnelle, comme s'ils étaient des objets

- Travailler avec des gens tout au long de la journée me demande beaucoup d'effort

- Je sens que je craque à cause de mon travail

- J'ai l'impression, à travers mon travail, d'avoir une influence positive sur les gens

- Je suis devenu(e) plus insensible aux gens depuis que j'ai ce travail

-Je me sens plein(e) d'énergie

- Je me sens frustré(e) par mon travail

- Je sens que je travaille « trop dur » dans mon travail

- Je ne me soucie pas vraiment de ce qui arrive à certains de mes patients/clients/élèves

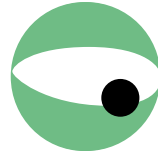
- Travailler en contact direct avec les gens me stresse trop

- J'arrive facilement à créer une atmosphère détendue avec mes patients/clients/élèves

- J'ai accompli beaucoup de choses qui en valent la peine dans ce travail

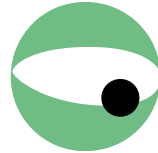
- Je me sens au bout du rouleau

- J'ai l'impression que mes /élèves me rendent responsable de certains de leurs problèmes

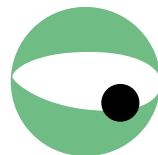


LE MEDECIN DU TRAVAIL

- **Le médecin est le meilleur professionnel, pour faire un dépistage en phase de pré Burn Out.**
- **Il doit établir le lien direct entre la pathologie clinique et le travail de par sa connaissance de la clinique du travail.**
- **Il a un devoir d'alerte (anonymisé et collectif) Art. L. 4624-3.-I. : Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.**
- **Cet avis depuis la loi sur le dialogue social doit être adressé au chsct ainsi qu'à la CARSAT et l'inspecteur du travail.**



- **Prévention secondaire, c'est former et informer sur ce qu'est le Burn-out, les RH, les CHSCT, les membres de l'encadrement.**
- **Informer nos directions que ce sont les plus impliqués qui s'épuisent.**
- **Parler du cout caché du SEP.**



Industries :

Électronique : 64 800 €*

Métallurgie : 25 000 €

Verrerie : 53 500 €

Electroménager :17 000 €

Agro-alimentaire :15 600 €

Services :

Banque : 24 500 €

Maintenance : 22 400 €

Télécommunication : 10 800 €

Mairies : 12000 €

ISEOR - Resultats de l'ISEOR.mht

Site des universitaires Lyonnais ISEOR : de 4 000 € à 80 000 € par personne et par an de réduction de coûts cachés reconvertis en économies de charges, accroissement de produits

** En euros 2010 par personne et par an*

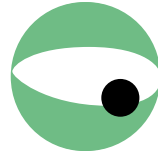
Les composants financiers de la quantification socioéconomique des coûts cachés et du désordre socio-organisationnel

La méthodologie d'évaluation des coûts et performances cachés générés par les dysfonctionnements de **non qualité de vie au travail** est basée sur :

les composants financiers tels que* : sursalaires, surtemps, surconsommations, non productions, non création de potentiel, risques socio-organisationnels

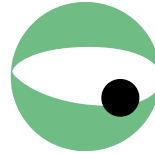
- **Sursalaires**: salaire payé à la personne absente par l'entreprise avant la prise en charge par une mutuelle ou nouvel embauché faisant des travaux d'un niveau inférieur à son niveau de qualification
- **Surtemps** : temps supplémentaire passé par le remplaçant prenant en charge le travail de la personne absente
- **Non productions** travail laissé en suspens dans l'attente du retour de la personne absente ou temps improductif lié à l'effet d'apprentissage
- **Surconsommations** : les recrutements manquent d'efficacité et les recours aux missions de recrutement externe sont nombreux
- **Non création de potentiel** : fausses économies sur investissements (sous stockage par ex), pertes de parts de marché, retard de lancement de nouveau produit, déperdition de savoir faire par démissions et licenciements non économiques
- **Main d'œuvre contingente****: Sous traitance, CDD, intérim, prestataires, consultants, stagiaires; nécessaires aux projets de changement pour faire face aux aléas des désordres organisationnels et opérationnels.
- **Entropie organisationnelle**** se définit comme la dégradation de l'outil de production (masse salariale) ayant pour causes des indisponibilités (absentéisme pour mal être au travail, arrêts de travail pour AT/MP/Trajet), des désengagements employeurs (licenciements non éco, ruptures conventionnelles, sorties en période d'essai, non remplacement retraite ou démissions) et des désengagements salariés déclarés (démissions, sorties en période d'essai, grèves)

•MODELE DE PILOTAGE SOCIOECONOMIQUE Source ISEOR (Institut de Socio-Economie des Entreprises et des Organisations. Centre de Recherche associé à l'Université Jean Moulin Lyon 3 : www.iseor.com) , Laurent CAPPELLETTI



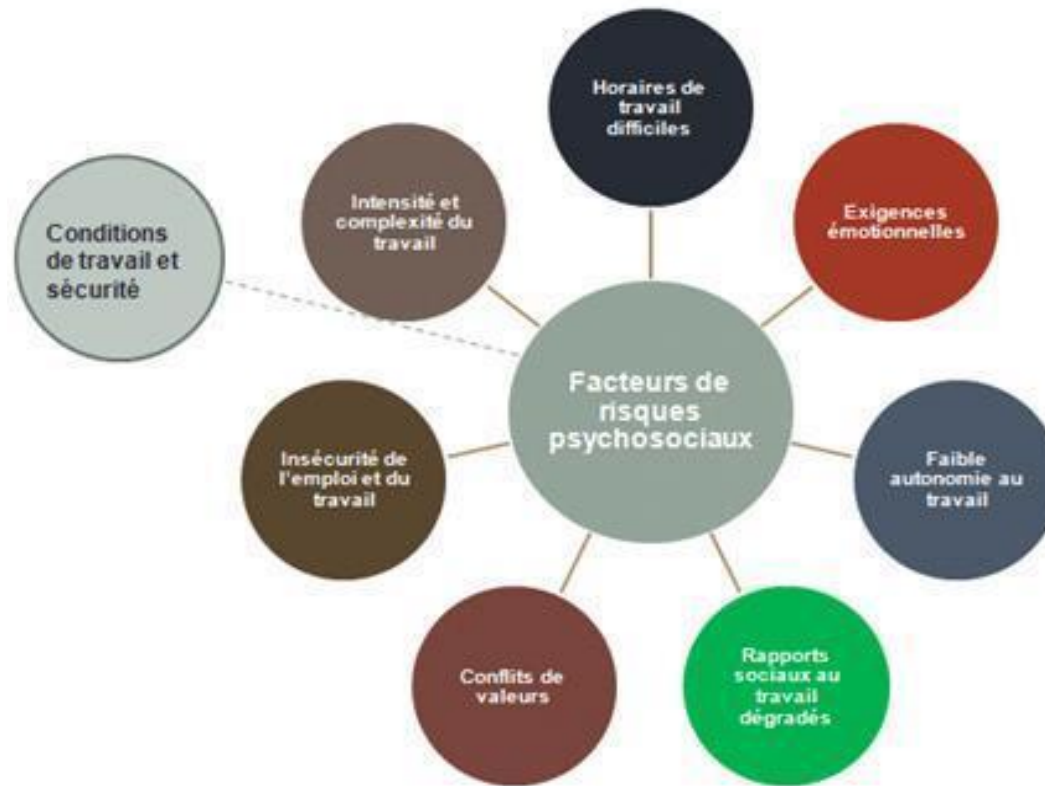
PREVENTION PRIMAIRE

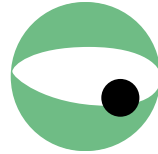
Demande une entreprise et un chsct qui ont terminé le diagnostic rps, qui ont changé de posture face au rps et travaillent sur les facteurs organisationnels.



CAUSES POTENTIELLES DU BO CHEZ LES ENSEIGNANTS

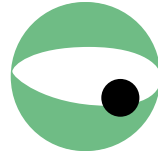
Michel GOLLAC
Rapport DARES





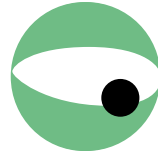
SURCHARGE DE TRAVAIL

- **Quantitative: travail prescrit: préparation, prestation des cours ,correction.**
- **Travail réel supplémentaire : confection des bulletins, participation à des comités, rencontrer les parents, se perfectionner ,encadrer et aider au tutorat, journées pédagogiques, etc.....**
- **Qualitative: tâches trop difficiles pour être bien accomplies, groupe hétéroclite, cours imposés en dehors des compétences de l'enseignant**



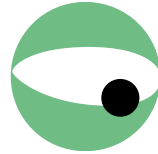
PROBLEMES RELATIONNELS AVEC LES ELEVES

- **Élèves perturbateurs, insolents, amorphes.**
- **Mauvais climat dans la classe**
- **Faible rendement scolaire**



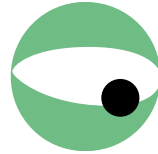
CONFLITS DE ROLE

- **L'enseignant est en conflit de rôle lorsque les tâches administratives exigées empiètent sur le travail d'enseignant.**
- **Lorsqu'il est obligé d'utiliser des mesures disciplinaires sans soutien de sa hiérarchie**
- **Lorsque les réformes incessantes lui sont imposées sans implantation préalable ni compréhension**



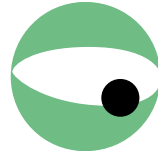
RELATION AVEC L'ADMINISTRATION

- **Administration rigide**
- **Manque de pouvoir décisionnel**
- **Iniquité**



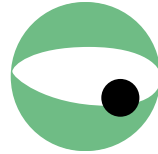
SOUTIEN

➤ **Manque de soutien du collectif et de la hiérarchie**

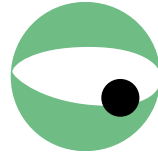


CHARGE DE TRAVAIL

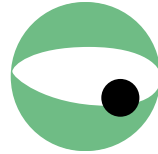
- **Veiller à ce que la charge de travail ne soit pas trop élevée :**
- **L'employeur doit s'assurer que la charge de travail qu'il donne à son collaborateur est compatible avec le respect de sa santé physique et mentale (arrêt Cour de cassation 8 novembre 2012).**
- **Quid de la charge de travail des cadres forfaits jours?**



Évaluation de la charge = Charge mentale?

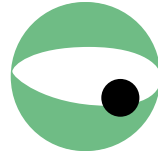


- **Prévention d'une charge de travail élevé**
- **Planification du temps de travail : Faire à minimum une charte sur les NTIC, assurer le droit à la déconnexion, fermer les serveurs le soir et le week end et veiller à la charge de travail qui pourrait se produire le jour du retour (lundi ou vacances).**



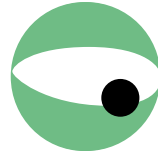
INSTAURER DES OBJECTIFS ATTEIGNABLES

Le dialogue doit être instauré avec les managers et collaborateurs pour évaluer les objectifs et voir si les moyens sont donnés pour les atteindre (ANI QVT).



GARANTIR UN SOUTIEN SOCIAL SOLIDE

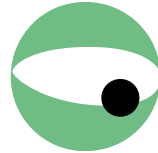
- **Groupes de discussions entre pairs, espaces de discussion autour du travail.**
- **Qu'est ce qui existe à l'éducation nationale?**
- **Éviter les postes de travail isolés (instaurer obligatoirement des périodes d'échanges entre eux).**
- **Faciliter les pauses et les moments de convivialité.**



ASSURER UNE JUSTE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL

Discuter des critères de qualité du travail :

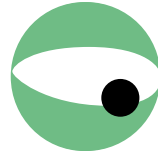
Cela signifie pour l'entreprise : assurer un dialogue entre les salariés et les encadrants sur le sens d'un travail bien fait, compte tenu des contraintes qui s'imposent à chacun.



REPARATION

Selon la Cnamts :

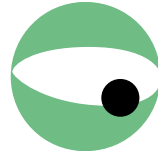
- **10% des ij entre 1 et 6 mois.**
- **20% des IJ pour longue maladie sont dues à des pathologies mentales qui ne relèvent pas des pathologies psychiatriques habituelles.**
- **Ces maladies coûteraient en IJ et soins plus de 4,4 milliards (loin des 790 millions versés par la branche AT/MP pour contre balancer les sous déclarations).**



BURN OUT DÉCLARABLE EN MALADIE PROFESSIONNELLE?

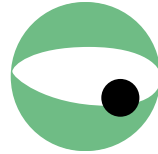
Il existe 98 Tableaux de MP:

Reconnaissance hors tableau dans le cadre du système complémentaire La maladie n'est mentionnée dans aucun tableau de MP, mais elle entraîne une incapacité permanente supérieure ou égale à 25 % ou le décès de la victime (alinéa 4 de l'article L.461-1 du CSS).



Dans le cadre du système complémentaire de reconnaissance, la caisse doit constituer un dossier et le transmettre au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Ce comité est composé du médecin conseil régional, ou de son représentant, du médecin inspecteur régional du travail, ou de son représentant et d'un praticien hospitalier qualifié. Le comité régional entend l'ingénieur conseil chef du service prévention ou son représentant. Il rend un avis motivé qui s'impose à la caisse.

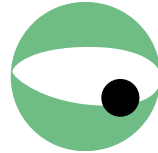


LES TROUBLES PSYCHO-SOCIAUX DÉCLARÉS EN MP EN 2014

**500 cas ont été présentés en CRRMP en 2015
(339 en 2014, 196 en 2011, 136 en 2010, 225
en 2012 et 2013)**

**Le taux de prise en charge (45%) reste
constant d'une année sur l'autre pour ce type
d'affection.**

**Source direction des risques professionnels
(cnam).**



LES TROUBLES PSYCHO-SOCIAUX DÉCLARÉS EN MP EN 2014

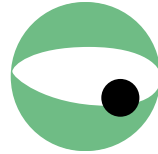
Déclaration AT?

Astuce des professionnels pour contrecarrer la non existence de mp.

L'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail est défini par une action soudaine et violente d'une cause extérieure provoquant une lésion.

Pour les RPS

Un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines quelque soit la date.

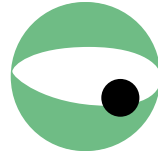


RETOUR AU TRAVAIL

Séquelles cognitives majeures.

**Même poste entrainera rechute, drame
RQTH.**

**Montée en compétence du réseau Handi
CFE CGC sur le handicap psychique et le
JOB coaching avec l'aide des sameth.**



LÉGISLATION SEPTEMBRE 2016

Résolution des sénateurs socialistes juillet 2014 et attente d'une proposition de loi.

Le 12 mai 2015, sous pression de François Rebsamen les partenaires sociaux ont émis un avis commun : « la réparation nécessite une approche spécifique dans tous les régimes de réparation ».

La loi sur le dialogue social a fait rentrer la notion de burn out pour la 1^{ère} fois à l'intérieur d'une loi. Pour l'instant cette loi rappelle le mode de réparation actuel dans le cadre du CRRMP . Un rapport doit être remis aux parlementaires en Janvier 2017.

Nous avons été auditionné par la mission parlementaire le 15 SEPTEMBRE 2016.

59 RUE DU ROCHER - 75008 PARIS
+33 (0)1 55 30 12 12
WWW.CFECGC.ORG

