



C.H.S.C.T. de la Mayenne

Comité **Hygiène Sécurité** et des **Conditions de Travail**

Rapport d'activité de la médecine de prévention

septembre 2017-juin 2018

Docteur I.MORY

Médecin de prévention des personnels



Le rôle du médecin de prévention

Le médecin de prévention intervient dans **le domaine de la santé et du bien-être au travail** des personnels de l'éducation nationale.

Ses missions sont multiples dans la santé et le bien-être au travail, l'environnement professionnel et la politique de prévention.

Un rôle d'accompagnement

Il assure le suivi médical des personnels.

Il accompagne le service de gestion des ressources humaines dans ses missions d'intégration des personnels handicapés.

Il intervient dans la gestion des accidents du travail.

Un rôle de conseil auprès de l'administration et des agents

Il écoute et oriente les patients dans leurs démarches.

Il assiste au comité médical et commission de réforme.

Il apporte une expertise sur l'environnement professionnel.



□ Un rôle de collaborateur

Il prend part à des réunions comme réunion départementale d'encadrement, réunion académique des médecins de prévention...

Il intègre des groupes de travail comme celui du C.H.S.C.T., celui de la priorité médicale et sociale des personnels administratif, sociaux et de santé ...

Il contribue à la mise en œuvre de la politique de prévention.

□ Un rôle d'information

Il s'informe des évolutions du système relatives à son domaine à travers divers moyens d'information (documents internes, magazine de la santé...) afin d'être conforme.

Il participe à des formations :

- Sur la santé mentale au travail
- Sur le risques psychosociaux
- De la **S**ociété de **M**édecine et de **S**anté au **T**ravail de l'**O**uest
- Des Journées organisées par le **F**ond pour l'**I**nsertion des **P**ersonnes **H**andicapées dans la fonction publique
- ...

Il anime des formations sur la prévention médicale auprès de différentes structures comme la Direction Diocésaine.

Il communique une étude basée sur les fiches statistiques de l'année scolaire précédente.



Etude statistique – Département de la Mayenne

Le rapport est réalisé à partir des données recueillies sur **59 consultations**.

Il aborde:

- Indicateurs démographiques
- Domaine professionnel des patients
- Origine de la demande de consultation
- Motifs de consultation
- Dispositifs/Orientations
- Conséquences
- Suivi des patients
- Conclusions
- Objectifs



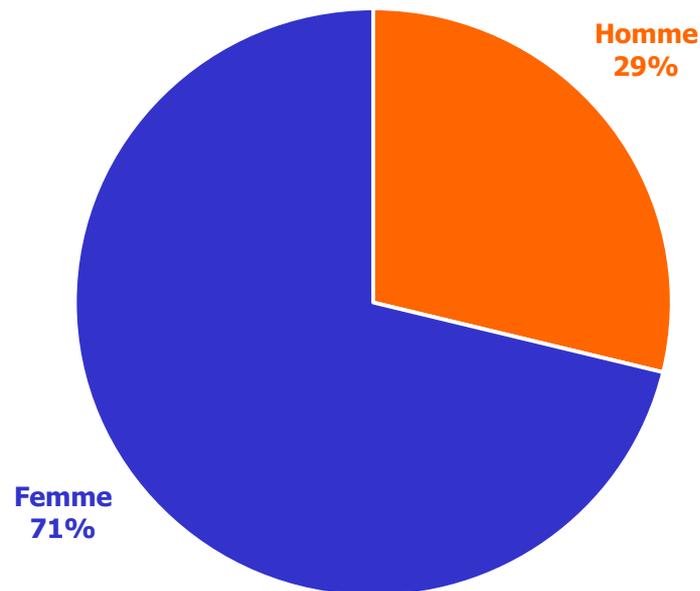
Indicateurs démographiques

La répartition de l'âge des patients est la suivante :

- Moins de 25 ans : 2 %
- 25 à 34 ans : 7 %
- 35 à 44 ans : 24 %
- 45 à 54 ans : 38 %
- 55 ans et plus : 29 %

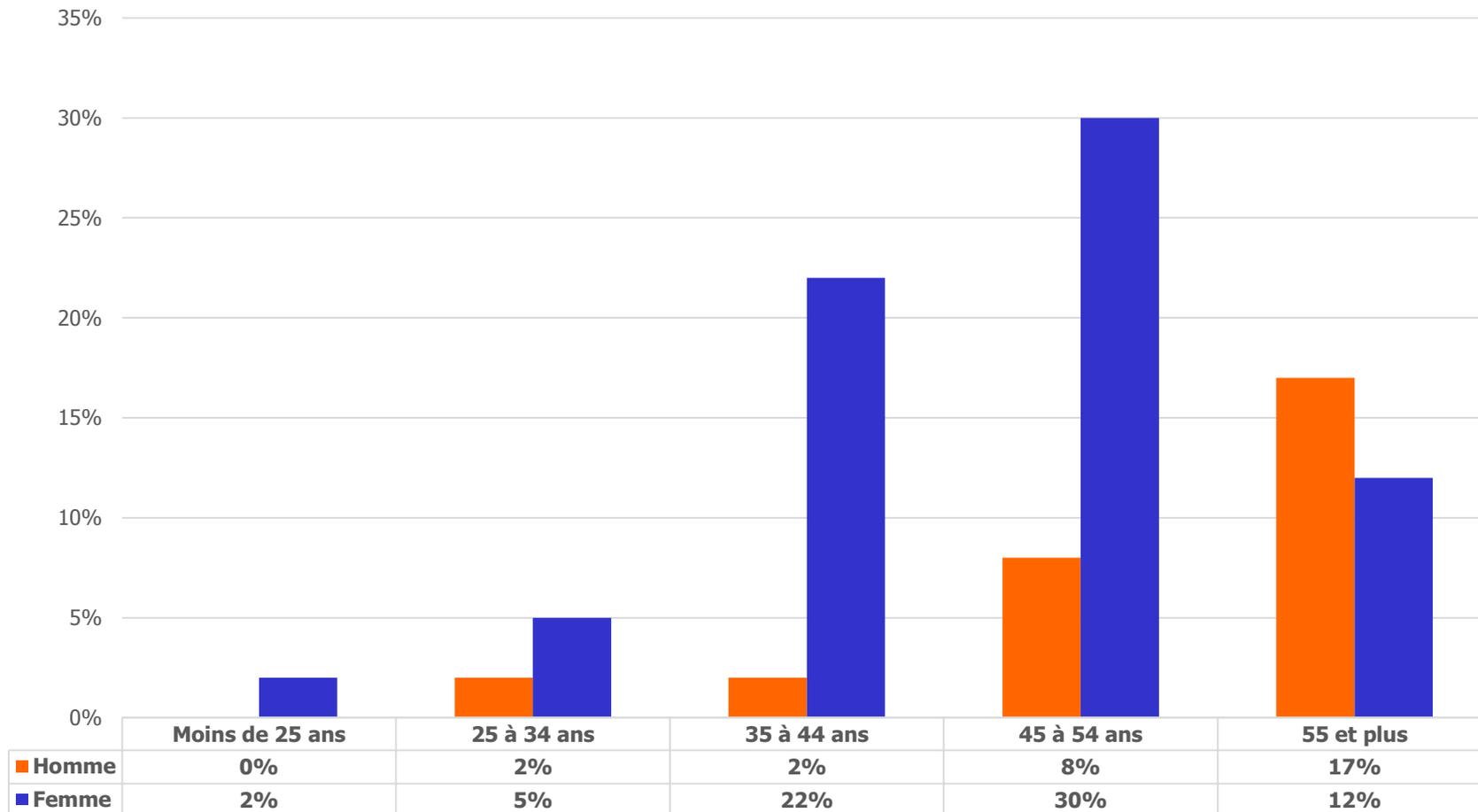
L'âge moyen des patients est **48 ans**.

Répartition des patients par sexe





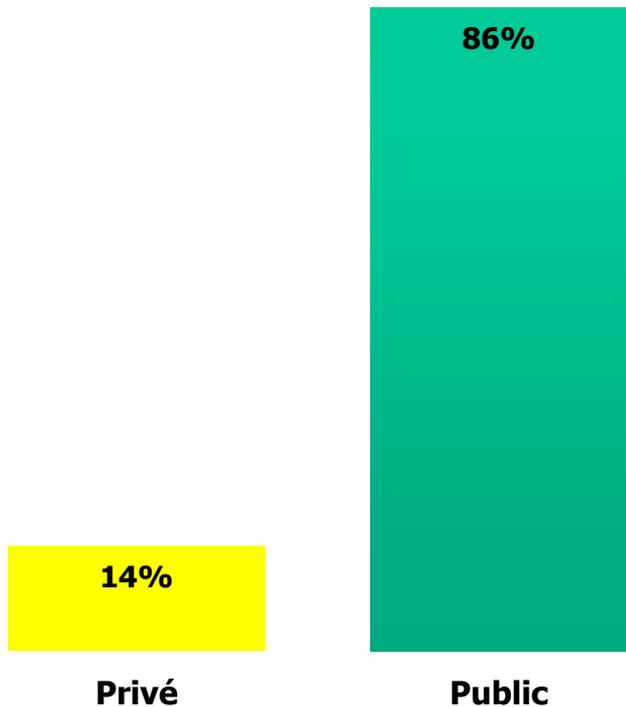
Répartition des patients par âge et sexe



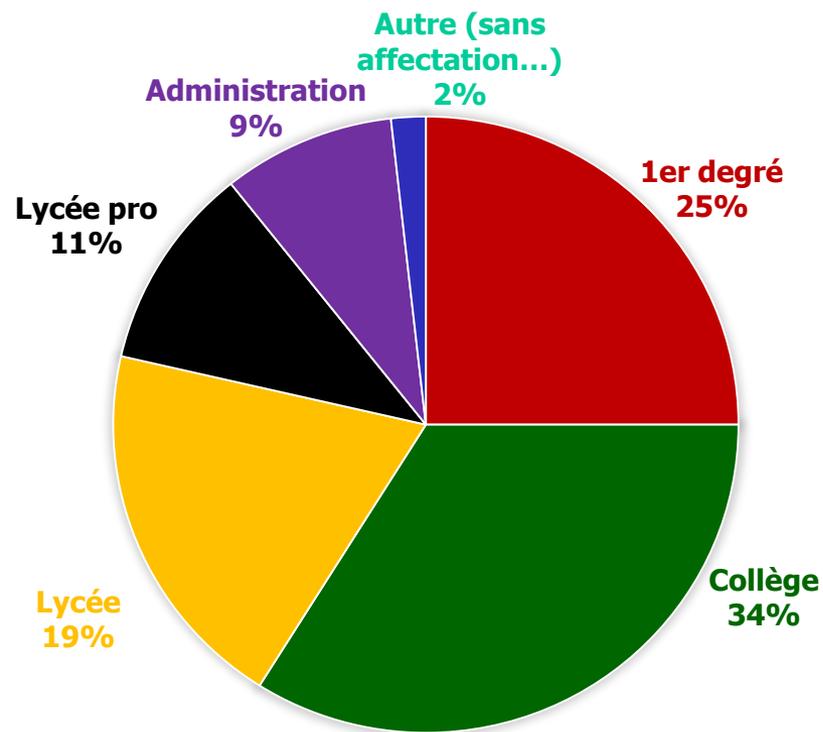


Domaine professionnel des patients

Secteur

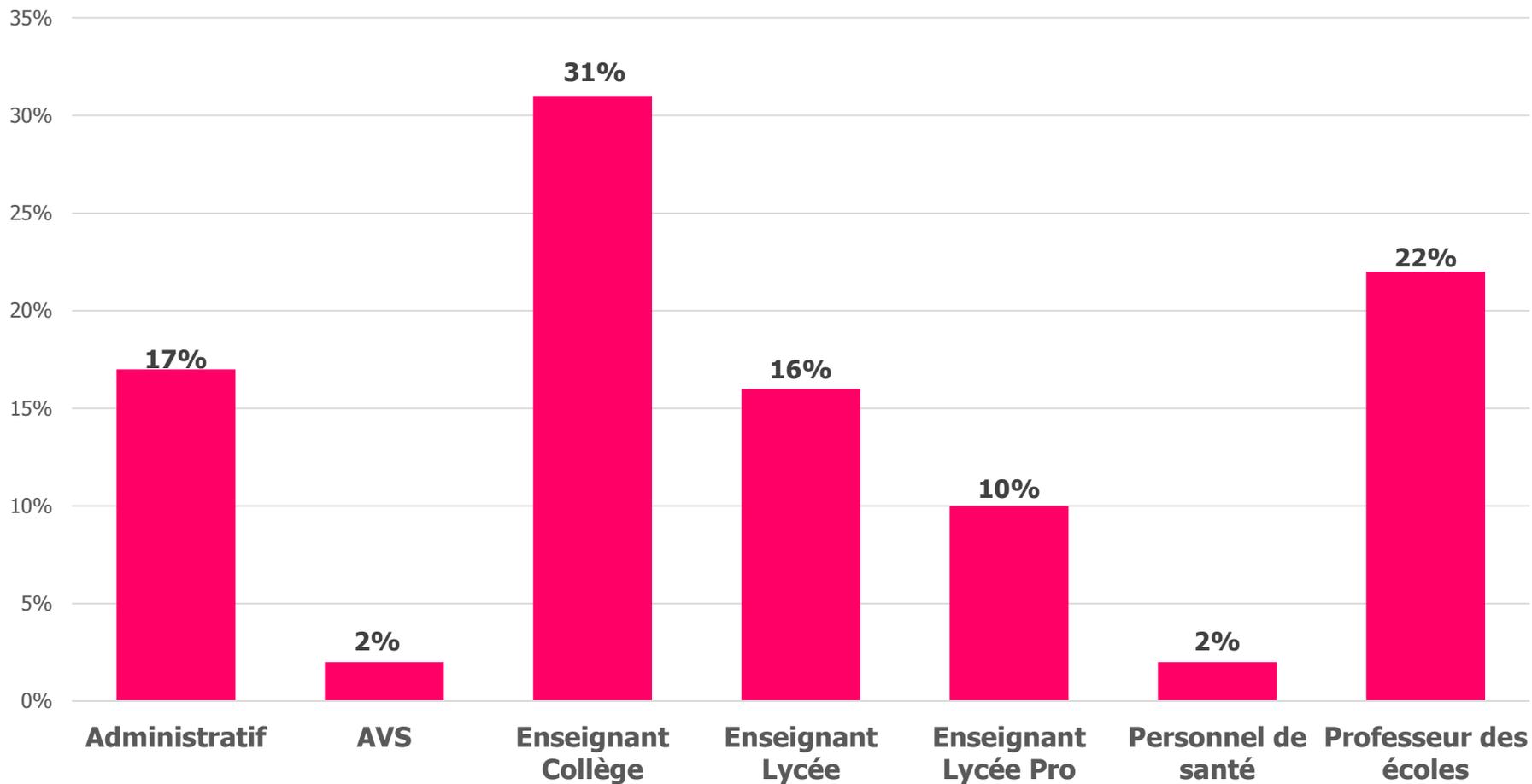


Etablissements fréquentés



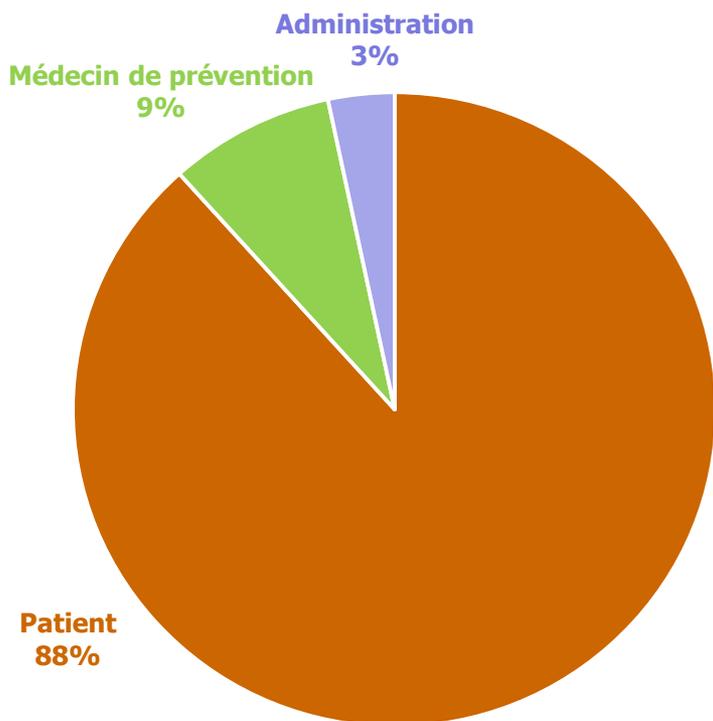


Répartition des patients par famille professionnelle





Origine de la demande de consultation



58% des consultations sont des « 1ères consultations »

☐ Visite à la demande du patient :

- Elle n'est pas connue de l'employeur.
- Le patient peut être vu en consultation autant de fois qu'il souhaite dans l'année.

☐ Visite à la demande de l'employeur

- L'employeur est au courant de la visite.
- L'employeur attend un échange avec le Médecin de prévention suite à la visite.

☐ Visite de poste de travail sur site :

- Le Médecin de Prévention a libre accès aux postes de travail (Ecoles, Etablissements, Inspections, GRETA, CDI, CDDP, Restaurants Universitaires...)
- Cette visite peut se faire avec les Préventeurs sécurité)



Motifs de consultation

Le patient a besoin d'être **écouté** et d'**exprimer** une ou plusieurs problématiques liées à la santé, au travail ou autre. Ces préoccupations (une maladie, un handicap, un mal être...) perturbent leur quotidien.

Les motifs de consultation ont été répertoriés en différentes catégories :

Pathologie psychiatrique :

Troubles affectant le comportement des individus (dépression nerveuse, maladie bipolaire, troubles psychotiques, anorexie -boulimie ...)

Pathologie neurologique :

Maladies et dysfonctionnements du système nerveux central ou périphérique (cerveau, nerfs crâniens, moelle épinière, sciatique, syndrome du canal carpien, maladies auto-immunes dont sclérose en plaques...)

Pathologie rhumatologique :

Maladies de l'appareil locomoteur, c'est-à-dire des maladies des os, des articulations, des muscles, des tendons et des ligaments (Polyarthrite Rhumatoïde, Spondylarthrite Ankylosante, Lupus, Lombalgie...)

Pathologie ORL :

Anomalies de l'oreille, du nez et des sinus, de la gorge et du cou (handicap auditif...)

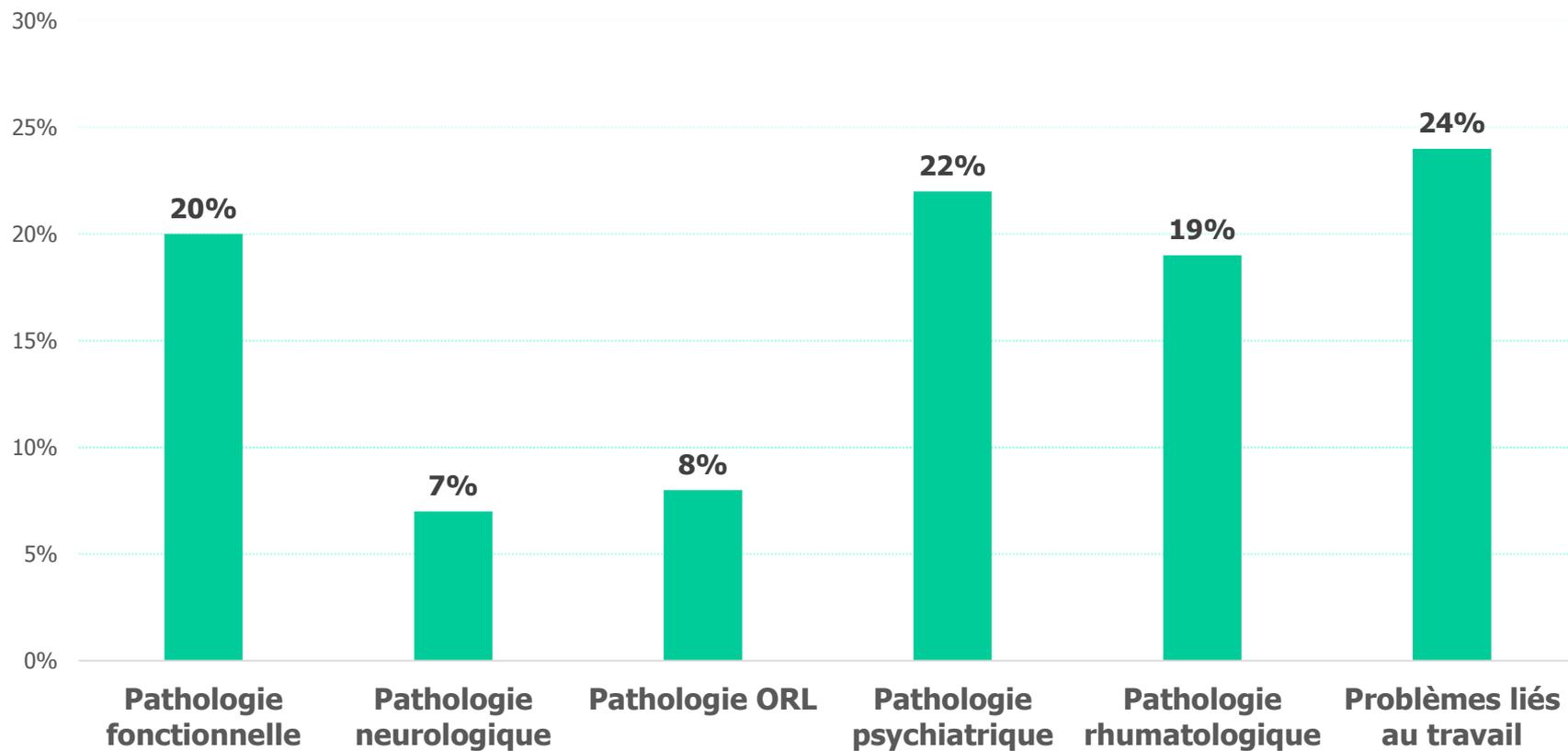
Pathologie fonctionnelle :

Troubles qui ne sont pas associés à une lésion particulière (handicap visuel, troubles intestinaux, insuffisance rénale, problème thyroïdien...)

Problèmes liés au travail (Burn Out, Harcèlement...)



Répartition des motifs de consultation





Dispositifs/Orientations

Différents outils sont à disposition du patient pour une période transitoire.

❑ **L'arrêt de maladie** se décline sous 3 formes :

- **Congé de Maladie Ordinaire (C.M.O.)** : accordé en cas de maladie ne présentant pas de gravité particulière mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La durée maximale est d'un an pendant une période de douze mois consécutifs.

- **Congé de Longue Maladie (C.L.M.)** : dossier soumis au Comité Médical, accordé en cas de maladie rendant nécessaire un traitement et des soins prolongés, présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La durée maximale est de 3 ans.

- **Congé de Longue Durée (C.L.D.)** : dossier soumis au Comité Médical, accordé au titre de l'un des cinq groupes de maladie suivants : Tuberculose, Maladie mentale, Affection cancéreuse, Poliomyélite, Déficit immunitaire grave et acquis. La durée maximale est de 5 ans continu ou fractionné, pour toute la carrière et par groupe de maladie.

❑ **L'Occupation Thérapeutique Temporaire (O.T.T.)** est la possibilité pour un fonctionnaire placé en congé long de se livrer à une activité non rémunérée dès lors que cette dernière est effectuée sous contrôle médical en vue de l'amélioration de son état de santé.

❑ **Le temps partiel thérapeutique** peut être autorisé après un congé maladie de six mois consécutifs pour une même affection, un C.L.M., un C.L.D. ou un congé pour accident de service ou maladie professionnelle dans le but de favoriser le retour à l'emploi.



- ❑ **La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** se fait auprès de la **Maison Départementale de l'Autonomie (M.D.A.)**. Le formulaire est téléchargeable sur le site du Conseil Départemental:

www.lamayenne.fr

L'information de la reconnaissance auprès de l'administration est à l'initiative du patient.

Cette reconnaissance peut aider le patient dans ces démarches pour soit :

- un maintien en milieu ordinaire avec suivi et aménagement
- un maintien en milieu ordinaire sur poste adapté

<http://www.ac-nantes.fr/personnels-et-recrutement/tous-personnels/personnels-en-situation-de-handicap/>

- ❑ **L'aménagement de poste**, tout en respectant l'intérêt du service, peut être un aménagement d'emploi du temps, une adaptation des horaires, une mise à disposition d'une salle ou d'un équipement spécifique.
- ❑ **L'allègement de service** (décision prise par le recteur, après avoir recueillis l'avis du médecin de prévention)
- ❑ **Le poste adapté** concerne le corps enseignant et les psychologues de l'éducation nationale. Le R.Q.T.H. n'est pas obligatoire. L'affectation sur un poste adapté est soit :
 - De courte durée (**P.A.C.D.**) : un an renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 3 ans
 - De longue durée (**P.A.L.D.**) : 4 ans renouvelable



❑ La déclaration d'accident de service, de travail ou de maladie professionnelle

Les Médecins de prévention sont destinataires des expertises dans le cadre des accidents de travail et des maladies professionnelles et assistent aux commissions de réforme.

Les dossiers de demande sont disponibles sur le site internet de la DSDEN 53.



❑ La disponibilité et la réintégration

❑ La mutation pour raison médicale

❑ Le reclassement professionnel résulte d'une déclaration d'inaptitude au poste actuel par le comité médical.

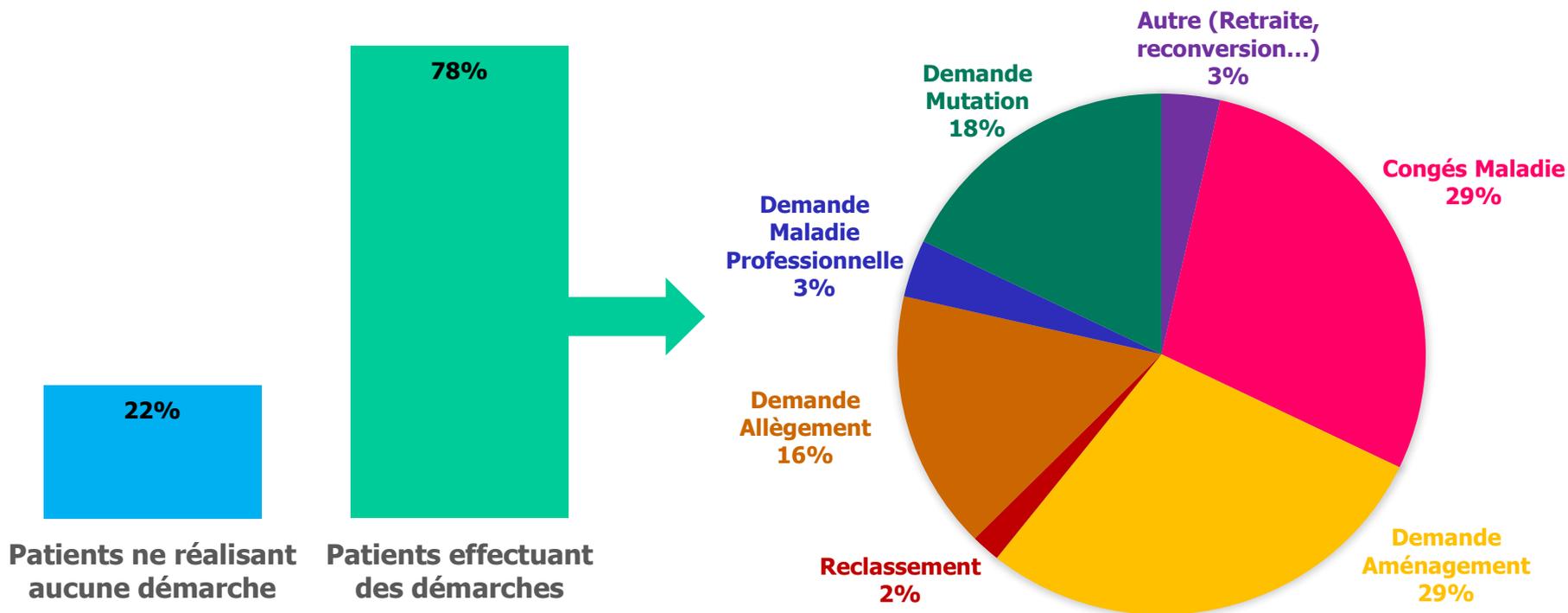
❑ Le reconversion professionnelle avec l'appui des conseillères carrières

❑ La retraite pour invalidité résulte d'une déclaration d'inaptitude à tous postes par le comité médical ou la commission de réforme.



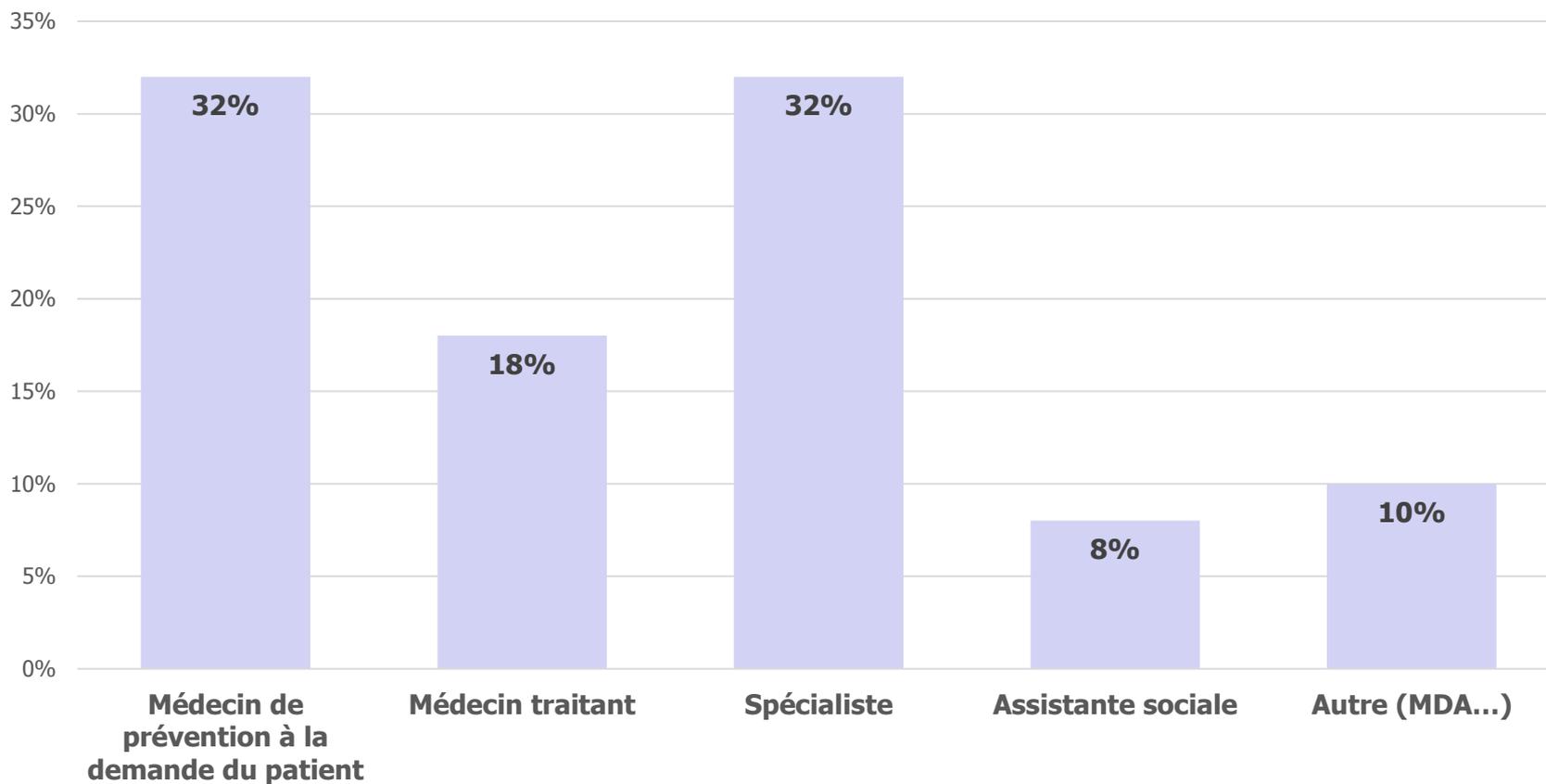
Conséquences

En fonction du motif de la consultation, le médecin de prévention conseille et oriente le patient afin de trouver une solution adaptée conciliant santé et vie professionnelle.





Suivi des patients





Conclusions

De cette étude, il en ressort :

- Les femmes sont les plus affectées notamment la tranche d'âge de 45 à 54 ans.**
- La demande de consultation émane d'une manière générale du patient dont le motif est principalement lié à des problèmes au travail et à une pathologie psychiatrique.**
- Les établissements les plus touchés sont les collèges et les écoles de 1^{er} degré dans le secteur public.**
- Les personnels majoritairement impactés sont les enseignants du collège et du 1^{er} degré suivi de près par les administratifs et les enseignants du lycée.**
- Les conséquences engendrent le plus souvent un congé maladie ou une demande d'aménagement de poste et un suivi du patient régulier auprès du médecin de prévention et d'un spécialiste.**



Objectifs

❑ Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Aménagement des postes de travail en concertation avec les médecins de la **M.D.A.**

[Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées](#)

❑ Prévenir des risques psycho-sociaux

❑ Rechercher les causes des maladies et leurs solutions dans le but de diminuer:

- les arrêts de travail : CMO, CLM, CLD
- les accidents de service et de travail
- les maladies professionnelles

❑ Limiter les allègements de service

❑ Préserver les conditions de travail