

Introduction de l'auteure

Depuis le petit point, sur la lettre syndicale du #S2DÉ du jeudi 12 mars 2025, au sujet des accidents de service et de trajet, j'ai été destinataire de nombreux courriels, appels, de collègues m'exposant leur situation se demandant dans quel cadre cela pourrait s'inscrire¹ ?

Néanmoins il en ressort qu'il existe un stress réel et des inquiétudes légitimes, un besoin d'avoir une écoute, un conseil, de soutien. Le fait de s'adresser au #S2DÉ signifie que cela est important à leurs yeux².

L'évocation :

- d'insomnies, de sentiment d'isolement, de faire abstraction de son être intime, pour obtenir la paix à tous niveaux,
- d'aller travailler « la boule au ventre », d'avoir peur de représailles, qu'elles puissent potentiellement émaner des familles, de la crainte fondée ou non de l'institution,

¹ Cela relève du champ de compétence du service des affaires médicales et/ou le bureau dédié au traitement des accidents de service/ de trajet ou de MP. Dès qu'une situation sort de l'ordinaire, contactez votre IEN qui saura vous guider dans la démarche !

² **Une cellule d'écoute nationale, gratuite est ouverte, 7j/7 et 24h/24, assurée par une équipe de psychologues N'hésitez pas à faire appel à elle !**

0 805 500 005

- un état profond de dévalorisation, de honte pour évoquer leurs difficultés auprès de leur hiérarchie³ pour justifier de leur retard de gestion sur les missions nombreuses, de crainte de se voir retirer leur poste,
- de travail décousu, lié à des difficultés de concentration, de courir après le temps,
- d'incompréhension face à l'évolution du métier et le manque de moyens mis à disposition, la promesse d'allègement des charges administratives qui n'a cessé de croître, des délais de plus en plus « peau de chagrin » pour répondre à tout, la peur des équipes face au changement,
- la perte de motivation, la perte du sens des priorités à savoir leur santé.

« Le plan pour la santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 prévoit de « mieux intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail » dans son axe 2 relatif à la prévention primaire et au développement de la culture de prévention.

Plus particulièrement, des états de stress secondaires à des événements aigus à risque traumatique individuels ou qui touchent la communauté éducative ou une surcharge mentale en lien avec des efforts exceptionnels d'adaptation à des changements dans la réalisation du travail sont susceptibles d'entraîner une atteinte de la santé mentale. »⁴

Le [Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire](#) est un ouvrage annuel de référence fournissant une vision à la fois globale et détaillée de la situation des personnels du ministère chargé de l'éducation nationale. La satisfaction professionnelle

³ Les IEN sont attentifs à la situation des agents qui remontent leurs difficultés et connaissent les leviers à activer afin de vous venir en aide. Vous n'êtes pas tenu(e) de lever le secret médical : **le service de prévention à destination des personnels**, vous recevra à votre demande afin de vous appuyer, conseiller, guider...

⁴ <https://www.education.gouv.fr/bo/2024/Hebdo12/MENH2405762X>

des personnels des établissements des premier et second degrés est de **6,0 sur 10**, contre **7,2** pour l'ensemble des Français en emploi.

L'enquête d'octobre 2023, de la DEPP⁵, tableau I 3.2 compile les notes des enseignants du premier degré concernant le ressenti associé au travail, les conditions de carrière, d'exercice et les relations avec l'institution et l'administration selon leur satisfaction professionnelle (notes sur 10) est très intéressante :

En moyenne, les enseignants du premier degré notent leur sentiment de fierté à 6,2 sur 10. Le sentiment de fierté est évalué à 3,7 sur 10 par les enseignants du premier degré dont la satisfaction professionnelle est faible (entre 0 et 3 sur 10), à 6,1 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est moyenne (entre 4 et 7 sur 10) et à 7,6 sur 10 par ceux dont la satisfaction professionnelle est élevée (entre 8 et 10 sur 10).

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale, printemps 2022.

⁵ <https://www.education.gouv.fr/panorama-statistique-des-personnels-de-l-enseignement-scolaire-2022-2023-379668>

La maladie professionnelle et le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

La maladie professionnelle se distingue de l'accident de service ou de travail en ce qu'elle résulte d'une exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession.

Au cours de votre activité professionnelle, vous pouvez être atteint d'une maladie causée par votre travail. C'est-à-dire que la maladie dont vous êtes atteint est la conséquence directe de votre exposition à un risque physique, chimique, biologique ou résulte des conditions dans lesquelles vous avez exercé votre activité professionnelle.

Certaines maladies causées par le travail peuvent apparaître après un long délai. C'est le cas par exemple des maladies liées à l'exposition à l'amiante qui peuvent ne se révéler qu'après la mise à la retraite de l'agent.⁶

191 maladies professionnelles ont été déclarées en 2022 :

- 155 par des femmes, soit 81.2 % des maladies déclarées
- 36 par des hommes, soit 18.8 % des maladies déclarées.

Ces données interrogent, c'est insignifiant au regard de la masse salariale. Est-ce parce que les agents sont mal informés et pensent que cela ne concerne que l'exposition à l'amiante ? Combien de collègues directeurs et directrices ont accès aux diagnostics municipaux de présence d'amiante dans leur école⁷ ?

Quid des troubles musculo-squelettiques ? La gravité de ces maladies peut varier considérablement, allant de douleurs dorsales mineures à des cas chroniques entraînant une invalidité. Pensée notamment aux collègues de maternelles et de CP qui

⁶ <https://batiscolaire.education.gouv.fr/l-amiante-240551>

⁷ [guide-amiante-agent-septembre-2020--71597.pdf](#)

au quotidien œuvrent dans un environnement de travail préjudiciable à la santé, notamment en raison d'équipements ergonomiques insuffisants.

Pensée aux autres collègues qui exercent dans des conditions d'éclairage défavorables, d'une mauvaise qualité de l'air et du bruit, isolation phonique inexistante ou à améliorer (écoles aux abords proches d'autoroutes, de pistes d'aéroports...). Il n'est pas dit que les collègues de maternelle ne soient pas exempts de ces réalités.

Quid des symptômes de souffrance au travail ? Mesure des incidents conflictuels et des actes de violence, de l'aggravation des indicateurs de santé négatifs (troubles cardio-vasculaires ou anxio-dépressifs, ...), de la cause du taux d'absentéisme...

Sans nier la surcharge de travail de nos IEN, eux-mêmes soumis à une forte demande de résultats en termes d'objectifs, au travers de groupes de parole sous leur houlette pour la gestion du stress, organisés dans leurs circonscriptions, des réunions de concertation à destination de tous pourraient être organisées, au moins 3 par an dans le but de laisser exprimer des problèmes professionnels. Avoir des échanges avec eux sur la façon de surmonter les difficultés, une mise en place de procédures de remontée d'informations pour identifier les problèmes et discuter des solutions à envisager, participe à la prévention des risques psychologiques, apportent un soutien pour résoudre les soucis quotidiens avec les élèves ou avec les parents.

Certes nous avons le DUERP⁸. Dans chaque école, collectivement, les personnels recensent, décrivent et analysent les risques liés aux gestes et postures, aux produits et matériaux, à l'aménagement des locaux, aux installations, aux sorties extérieures, à la charge mentale liée aux rapports avec les élèves, les parents, l'autorité administrative, les collègues.

Sous la conduite du directeur d'école, un groupe de travail est chargé de la rédaction de ce document (mais le directeur n'est pas le responsable de l'évaluation des risques). Mais quel directeur ou directrice d'école ayant reçu une formation de 6 heures dans le meilleur des cas a le temps de renseigner ce document ? La rédaction du Document unique suppose une visite du groupe de travail des différents locaux et lieux de vie ainsi que le recueil de l'expression de tous les personnels.

⁸ Document unique d'évaluation des risques professionnels

Et pourtant il va bien falloir s'y mettre pour permettre aux personnels de se retrouver pour parler de leurs conditions de travail, de recenser les risques et d'envisager leur suppression ou leur réduction - pour informer le CHSCT de la réalité des risques pour les personnels. Car sans ce formalisme, le statu quo sera la règle. Les registres SST et les DUER sont des éléments centraux de l'action des CHSCT et à travers eux peuvent se construire des procédures d'amélioration des conditions de travail.

POUR QUI ?	REMARQUES	DÉMARCHES
<p>Si vous êtes un agent titulaire, stagiaire ou un agent non titulaire recruté sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recruté sur un contrat à durée indéterminée à temps complet.⁹</p>	<p>Je donne le cadre général.</p> <p>Bien évidemment, je n'ai pas connaissance d'un directeur ou d'une directrice d'école à titre contractuel. Or comme la lettre du jeudi est lue par des publics différents... Et l'objet en question ne concerne pas uniquement les titulaires.</p> <p><u>Si vous êtes agent non titulaire, quel que soit le type de contrat sur lequel vous êtes recruté, toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée doit être déclarée à l'administration dans un délai de quinze jours, à partir de la date du certificat</u></p>	<p>Votre médecin constate que votre maladie est une maladie professionnelle¹⁰, il vous remet le CERFA I 1138*06.</p> <p>Vous devez informer votre hiérarchie, transmettre au service chargé de la gestion des accidents de service ou du travail et des maladies professionnelles au rectorat ou à la DSDEN dont vous relevez ce CERFA détaillé, constatant la pathologie présentée et le lien possible entre cette pathologie et votre activité professionnelle. Et remplir le formulaire de déclaration de maladie professionnelle.</p> <p>Dans certaines académies, cette procédure se fait via COLIBRIS. Il n'en demeure pas moins que vous devez fournir, transmettre tous les originaux par le moyen qui convient à votre situation, dépôt en mains propres au LRAR au Rectorat ou à la DSDEN service dédié aux accidents ou de prévention des personnels.</p>

⁹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>

¹⁰ Si vous êtes un agent titulaire, stagiaire ou un agent non titulaire recruté sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recruté sur un contrat à durée indéterminée à temps complet. Si vous êtes agent non titulaire dont le contrat à durée déterminée est inférieur à 12 mois et/ou à temps incomplet ou agent non titulaire recruté sur un contrat à durée indéterminée employé à temps incomplet, **c'est à votre caisse primaire d'assurance maladie** que vous adressez votre déclaration de maladie professionnelle et tous les certificats médicaux s'y rapportant.

	<p>médical attestant l'origine professionnelle de la maladie.</p> <p>Toutefois, il existe un délai de prescription de 2 ans, à compter du jour de la cessation du travail, au-delà duquel la demande de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ne sera plus recevable. Ce délai ne doit pas être confondu avec le délai de prise en charge spécifié par les tableaux du code de la sécurité sociale.</p>	<p>Par la suite, vous devez fournir tous les certificats médicaux de prolongation de soins et/ou d'arrêts et, à la fin des soins, <u>un certificat médical final</u> indiquant la date de guérison ou de consolidation avec ou non persistance de séquelles.</p> <p>En l'absence de production de ce certificat médical final, l'administration procédera à un contrôle médical par un médecin expert afin de déterminer la date de guérison ou de consolidation.</p> <p>Le « certificat médical final » ne doit pas être confondu avec le « certificat médical de reprise », ce dernier n'indiquant que la date de reprise du travail.</p> <p>Si vous êtes agent titulaire ou stagiaire, aucun délai ne peut vous être opposé pour demander qu'une maladie contractée ou aggravée en service soit reconnue imputable. Toutefois si la demande concerne une maladie ouvrant droit au congé de longue durée (tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis), la demande doit être présentée <u>dans les quatre ans</u> qui suivent la première constatation médicale de la maladie.</p> <p>Si vous êtes agent titulaire ou stagiaire, il n'existe pas de présomption d'origine professionnelle de la maladie contractée ou aggravée en service, bien que l'administration puisse se reporter, entre autres éléments d'information, aux tableaux des maladies professionnelles pour reconnaître l'imputabilité¹¹ au service de votre maladie.</p> <p>Vous devez donc apporter la preuve de l'existence d'un lien de causalité entre votre activité professionnelle et la maladie dont vous êtes atteint.¹² Le cas échéant, votre dossier sera</p>
--	---	---

¹¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006126943/>

¹² Raison pour laquelle il faut signifier par écrit à la hiérarchie toute source de mal-être au travail et renseigner le DUER.

		soumis au conseil médical notamment si l'administration a l'intention de refuser l'imputabilité au service de la maladie.
--	--	---

Lorsque la maladie professionnelle est reconnue¹³

Toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de vos fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau est présumée imputable au service.

Lorsque l'ensemble des conditions posées sur le tableau est rempli, le médecin de prévention en informe l'administration.

Si vous êtes titulaire ou stagiaire	Si vous êtes un agent non titulaire
<p>Votre dossier sera soumis à l'avis du comité médical.</p> <p>Vous bénéficiez :</p> <p>1. de la prise en charge des honoraires médicaux et de l'ensemble des frais directement entraînés par la maladie (L'administration procède à un</p>	<p>Vous bénéficiez :</p> <p>- de la prise en charge, selon les tarifs de la Sécurité Sociale, des frais nécessaires à la mise en œuvre des soins,</p>

¹³ Dans les autres cas, et notamment lorsque les conditions inscrites au tableau ne sont pas remplies, vous devez apporter la preuve de l'existence d'un lien de causalité entre votre activité professionnelle et la maladie dont vous êtes atteint. De plus, l'expertise médicale organisée par l'administration doit déterminer que l'affection déclarée est susceptible d'entraîner un taux d'IPP au moins égal à 25% (ce taux prévisionnel ne présage pas du taux qui sera effectivement pris en compte lors de la détermination de vos droits à indemnisation lorsque votre affection sera médicalement consolidée).

<p>contrôle systématique de l'opportunité de la dépense effectuée lorsque celle-ci dépasse 170% du tarif de remboursement de la sécurité sociale),</p> <p>2. d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) rémunéré à plein traitement jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service ou jusqu'à votre mise à la retraite (le jour de carence ne s'applique pas dans le cas d'une maladie professionnelle),</p> <p>3. sous certaines conditions, d'une reprise de fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale de six mois, renouvelable une fois,</p> <p>4. le cas échéant, de l'indemnisation des séquelles résultant de votre maladie professionnelle,</p> <p>5. le cas échéant, de l'aménagement ou de l'adaptation de votre poste de travail, voire d'un reclassement maximal de six mois, renouvelable une fois.</p>	<p>- un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant la guérison ou la consolidation. Durant ce congé, vous percevez des indemnités journalières. Elles sont portées par l'administration au montant du plein traitement :</p> <ul style="list-style-type: none">-- pendant un mois dès votre entrée en fonctions,-- pendant deux mois après deux ans de services,-- pendant trois mois après trois ans de services. <p>A l'expiration de la période de rémunération à plein traitement, vous bénéficiez des indemnités journalières prévues dans le code de la sécurité sociale,</p> <ul style="list-style-type: none">- la possibilité de reprendre un travail léger c'est-à-dire d'un aménagement de votre activité, en termes de durée ou de pénibilité, avec maintien du versement de tout ou partie de vos indemnités journalières,- l'aménagement de votre poste de travail ou votre réemploi sur un emploi ou une occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente,- le cas échéant une indemnisation sous la forme d'un capital ou d'une rente. <p>En cas d'impossibilité totale de reprise du travail en raison d'une inaptitude physique totale et définitive constatée par le médecin agréé au cours d'une expertise médicale, vous pouvez être licencié.</p>
--	--

La rechute

Une demande de rechute d'une maladie professionnelle guérie ou consolidée doit être faite en s'adressant, dans les plus brefs délais, au service médical, afin que soit constatée la rechute.

Ce service fera procéder à une expertise médicale pour statuer sur cette demande.

Cas où la maladie professionnelle est entachée d'un congé maladie ordinaire

Prise en compte de congés de maladie ordinaire pris antérieurement à la déclaration de maladie professionnelle : la déclaration de maladie professionnelle peut être adressée à l'administration dans le délai de deux ans à compter de la date de la première constatation médicale de la maladie ou, le cas échéant, de la date à laquelle le fonctionnaire est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Dans ce dernier cas, il est donc possible que certains arrêts de travail pris au titre de la maladie ordinaire, avant la constatation médicale du lien entre l'affection et l'activité professionnelle, soient postérieurement requalifiés en CITIS en cas de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie concernée. En résumé si vous avez été en congé maladie ordinaire pour syndrome dépressif lié à vos conditions de travail, il faut aller consulter votre médecin traitant, lui demander de remplir le Cerfa « maladie professionnelle ». Bien évidemment, il ne le fera que s'il constate une relation de cause à effets.

Déclaration d'accident de service ou maladie professionnelle ?

L'accident de service ou la maladie professionnelle sont les deux motifs légaux qui permettent de faire reconnaître comme imputables au service les problèmes de santé d'un agent. Afin de déterminer la déclaration qu'il convient de remplir dans votre cas, vous devez déterminer de quoi la lésion et/ou l'affection dont vous souffrez résulte.

- Si elle résulte d'un évènement soudain, que vous pouvez décrire et dater, vous devez déclarer un accident de service ...
- Si elle résulte de l'exposition prolongée à un risque professionnel, ou d'une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquelles vous avez été de façon habituelle dans vos activités professionnelles, vous devez déclarer une maladie professionnelle.

Pour ce qui concerne le syndrome anxio-dépressif : la maladie doit avoir entraîné le décès de la victime ou bien une incapacité permanente au moins égale à un taux de 25% pour pouvoir être considérée comme une maladie professionnelle. La dépression est une maladie psychique qui entraîne des troubles importants de l'humeur et qui peut avoir des conséquences très invalidantes sur votre vie professionnelle comme personnelle. ¹⁴

¹⁴ La reconnaissance de la dépression comme étant une maladie professionnelle n'est **pas automatique** puisqu'elle n'est pas présumée. Depuis 2015, les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle (art. L461-1 du Code de la sécurité sociale).

Le déclenchement de la dépression peut être dû à votre vie personnelle, mais également à votre vie professionnelle.

Si le déclenchement de la maladie trouve essentiellement sa cause dans votre vie professionnelle, vous pouvez faire reconnaître cette pathologie comme étant une maladie professionnelle.

Auteure : Fatima SOUCHI, référente départementale pour l'Essonne et membre du Bureau National Élargi du Syndicat des Directrices et Directeurs d'École (contact : referent91@s2de.fr)