

JANVIER 2015

N° 48

Page 1 : Éditorial.

Page 2 à 5 : L'épuisement professionnel (burn-out)

Page 6 : Bulletin d'adhésion.



Une question ?

Besoin d'aide :



Un problème ?

Flashez-moi !

### L'épuisement professionnel ou burn-out.

Les médecins du travail voient de plus en plus de cas d'épuisement professionnel. Depuis quelques années, ces observateurs privilégiés de l'état de santé des salariés disent qu'ils constatent une montée du syndrome d'épuisement professionnel.

Le fameux burn-out. Au début de l'année, une étude statistique publiée par le cabinet Technologia affirmait que plus de trois millions de travailleurs français étaient menacés de faire un burn-out.

Mais là, c'est du concret... Bernard Morat, médecin du travail à Tours. "On a vu augmenter, ces dernières années, des cas de ce que l'on appelait auparavant de la souffrance au travail, du surmenage, pour ensuite s'apercevoir que les cas d'épuisement au travail allaient en augmentant. Rien que cette année je dois en être à trois cas, ce qui ne paraît pas énorme, mais nous sommes 25 médecins dans ma boîte, ça en ferait déjà 75 ; si vous multipliez ça par le nombre de médecins du travail en France, vous allez voir que le nombre de cas est quand même relativement important. Cet été encore j'ai une dame qui me racontait avoir été à sa voiture, les clés en mains, "et là, docteur, je n'ai pas pu monter dans la voiture". Et là dit : "maintenant c'est fini, j'arrête. Je suis remontée, j'ai enlevé mon manteau et mes chaussures, je me suis couché et j'ai dormi toute la journée"."

Les médecins du travail posent la question : "combien de burn-out se terminent par un licenciement pour inaptitude ou par un passage à l'acte suicidaire ?"

Les chiffres manquent sur le burn-out. Notamment parce que sa définition n'est pas encore claire. Les médecins réclament donc une clarification du tableau clinique de cette nouvelle maladie. Selon eux, de nombreux salariés sont traités pour de l'anxiété, pour une dépression ou des troubles du sommeil alors qu'ils relèvent en fait du burn-out.

### Le syndrome reconnu comme maladie professionnelle

Ce que demandent ces médecins, c'est la reconnaissance de ce syndrome comme une véritable maladie professionnelle.

Ils rejoignent ainsi une pétition qui a déjà recueilli plus de 8.000 signatures et qui circule sur internet.

La reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle n'est pas un simple débat technique. Pour les victimes, elle entraînerait une meilleure prise en charge.

Pour les entreprises dans lesquelles on recense de nombreux cas de burn-out - marqueur d'un management pathogène - il y aurait une sanction financière. Mais imposer de nouvelles contraintes aux entreprises, en temps de crise économique, c'est aussi un débat politique.

Vos représentants C.F.T.C.

CFTC-MANPOWER  
13, rue Dautancourt  
75017 PARIS

Téléphone : 06.21.01.02.90

Courriel :  
cftc-manpower@wanadoo.fr

Site Internet :  
www.cftc-manpower.fr



## Quel est le profil des personnes exposées au burn-out ?

Elles se consomment de l'intérieur, brûlent à petit feu sur l'autel de la performance. Qui sont les victimes du burn-out ?

Combien sont-elles ? Où travaillent-elles ?

Le phénomène, que l'on dit croissant dans le monde professionnel, est impossible à mesurer. Faute de consensus scientifique sur ce syndrome, aucune étude statistique n'a jamais pu être menée. Le burn-out est absent des classifications des troubles mentaux qui font référence.

Pour défier cette "absurdité", le cabinet Technologia, spécialisé dans la santé et la sécurité au travail, qui est notamment intervenu chez France Télécom après la vague de suicides de 2008-2009, a réalisé sa propre enquête.

Il s'agit d'un sondage effectué auprès de 1 000 actifs, dont les résultats ont été publiés en janvier dernier. Si l'échantillon est restreint, il n'en est pas moins représentatif et riche d'enseignements.

Parfois surprenants. Contrairement aux idées reçues, la victime type du burn-out n'est pas nécessairement un jeune cadre urbain dynamique et hyper stressé. Il s'agirait plutôt d'une femme, quinquagénaire, mère de famille et... agricultrice. Voici le portrait-robot de l'employé "à risques". "Une maladie du frottement"...

### "Une maladie du frottement" ...

Si ces chiffres doivent être considérés avec précaution, ils reflètent une certaine réalité.

Les agriculteurs, premières victimes du burn-out ? "Ils ne sortent jamais de leur travail, sont isolés à cause de l'exode rural et connaissent d'importantes difficultés financières", répond Jean-Claude Delgènes, président de Technologia.

## Les femmes, plus sujettes que les hommes ?

"Aujourd'hui encore, elles ont une double journée sur le dos", constate Marie Pezé, psychologue spécialisée dans la souffrance au travail.

## Les quinquagénaires, plus exposés que les trentenaires ?

"Ils ne sont plus tirés par des perspectives de promotion mais n'en sont pas moins confrontés à une lourde charge de travail", reprend Jean-Claude Delgènes.

"L'âge de mes patients tourne plutôt autour de 35-40 ans", nuance François Baumann, médecin et auteur de *Burn-out, quand le travail rend malade* (éd. Josette Lyon). "Ils sont en pleine activité professionnelle et évoluent dans un univers où règne un individualisme forcené."

Tout le contraire des premières victimes du burn-out identifiées dans les années 1970 aux États-Unis : il s'agissait de soignants ou de personnes investies dans le social et l'humanitaire. "Le burn-out est une maladie du frottement. On s'use au contact des autres et de leurs demandes de plus en plus soutenues", analyse François Baumann.

Peu à peu, le phénomène s'est étendu à d'autres catégories professionnelles, bouleversées par les mutations économiques et technologiques du monde du travail.

## ... qui touche des actifs perfectionnistes

Autre constante relevée par les spécialistes : le profil psychologique des personnes frappées par ce syndrome.

"Les actifs qui tombent d'épuisement professionnel sont souvent les meilleurs éléments, les piliers d'une société", note Jean-Claude Delgènes.

Il s'agit d'individus "motivés, consciencieux, enthousiastes, créatifs, ambitieux", énumère Agnès Martineau-Arbes, médecin du travail et consultante pour Technologia.

Le revers de la médaille ? *"Une haute idée de leurs capacités... limitées par une impuissance à reconnaître leurs propres besoins"* et une incapacité à déléguer, poursuit-elle.

Confrontés à une organisation et à un management qui va les pousser au-delà de leurs limites, ces individus perfectionnistes, soucieux de leur image et désireux d'être admirés, vont mettre toute leur énergie au service de leur travail, quitte à ne plus compter les heures et oublier d'avoir une vie privée.

**Une responsabilité partagée ?**

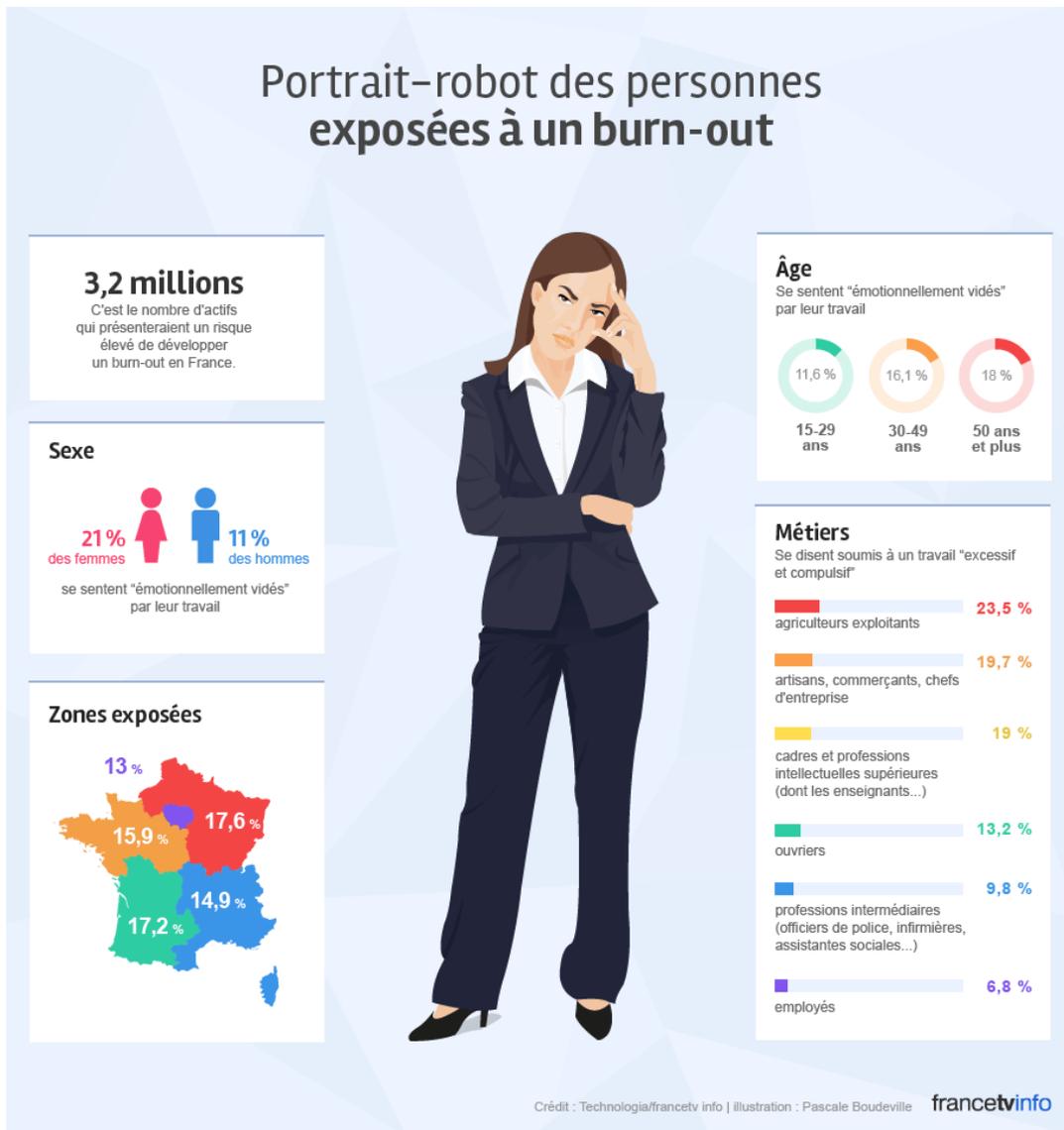
Malgré tout, *"ces personnes n'ont souvent aucun antécédent psychiatrique"*, tient à rappeler François Baumann.

Le burn-out résulte d'une interaction entre l'actif et son milieu professionnel. Mais pour le médecin, *"la société reste responsable"*.

Comprenez : l'entreprise, et la société dans son ensemble. Car comme le remarque la psychologue Catherine Vasey dans le magazine *Psychologies*, le salarié a beau parfois se débattre pour éviter de sombrer dans le burn-out, *"certaines conditions de travail sont impossibles à faire évoluer"*. La seule solution réside alors dans un arrêt ou un changement de travail.

*"Les mutations du travail doivent être encadrées"*, abonde Jean-Claude Delgènes. Et si elles rendent malade un individu, *"celui-ci doit être dédommagé"*, insiste-t-il, plaidant pour une reconnaissance du burn-out comme une maladie professionnelle.

Reste que le gouvernement, qui a lancé une mission ministérielle sur le sujet fin mars, ne semble pas disposé à aller dans ce sens.



# Adhérents, votre engagement à nos côtés vous ouvre des droits.

## Futurs Adhérents, rejoignez-nous, protégez-vous.

La CFTC s’engage tous les jours à défendre les intérêts matériels et moraux de tous les salariés, notamment en mettant à la disposition de ses adhérents des services privilégiés de qualité : une assurance professionnelle, une protection juridique, une plateforme d’assistance juridique pour la vie privée, une assurance perte d’emploi...

### Détail des 3 principaux contrats qui couvrent tous les adhérents CFTC Manpower :

#### Protection juridique « vie professionnelle »

Ce contrat a pour objet de défendre l’adhérent CFTC lorsque sa responsabilité personnelle est mise en cause à la suite d’une faute, d’une erreur, d’une négligence...dans l’exercice de ses fonctions professionnelles devant une juridiction pénale, civile ou administrative.

#### Protection juridique « contrat de travail »

Il s’agit de garantir le soutien et la défense des adhérents qui justifient de plus de 2 années de cotisations, dans un litige qui pourrait les opposer à leur employeur : licenciement individuel ou mesure disciplinaire. **Ce contrat prévoit la mise à disposition d’un avocat ou le défraiement de l’avocat de l’adhérent et la prise en charge des frais de justice.**

#### Plateforme d’assistance juridique pour les litiges de votre vie privée

Des juristes experts sont à votre écoute pour répondre immédiatement par téléphone à toute question d’ordre privé : consommation, logement, fiscalité, loisirs, famille, voisinage... Pour une recherche approfondie, un délai de 48 heures peut être nécessaire. Ce service dont l’accès est sécurisé par l’utilisation d’un code personnel, est ouvert 6 jours sur 7, de 8 heures à 20 heures.



### BULLETIN D’ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

|             |       |                 |
|-------------|-------|-----------------|
| M. Mme Mlle | Nom : | Prénom :        |
| Adresse :   |       | Qualification : |
| Téléphone : |       | Internet :      |

Les cotisations sont, pour une année, de 122 euros. *Le paiement peut être réalisé : a)\* en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu’à la fin de l’année en cours (minimum 1 trimestre soit 30,5 euros), b) \* ou en 4 versements.*

Le bulletin d’adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris**, accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l’ordre de « CFTC ».

**Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts sous forme de crédit d’impôts.**