la cgt ÉDUC' ACTION

GUIDE SYNDICAL

- SPECIAL -

MÉDECINE DE PRÉVENTION

CGT Éduc'action — 263 rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil Cedex 01.55.82.76.55
unsen@cgteduc.fr www.cgteduc.fr CGT-Éducaction CGT-Éduc'action

Ce guide émane du collectif « conditions de travail » de l'UNSEN, collectif qui s'est entouré, pour cette écriture, de militant·es particulièrement expert·es et aguerri·es sur nos droits en matière de médecine de prévention. Nous remercions particulièrement François POUPET de la CGT FERC Sup sans qui ce guide n'aurait pas vu le jour.

La médecine de prévention, c'est ainsi qu'elle est qualifiée, ses prérogatives, son usage, ses effets doivent pouvoir constituer des leviers pour prévenir mais aussi protéger. Il y a très peu d'information sur les droits en la matière, sans parler du manque criant de médecins du travail, certaines académies n'ont même pas un·une médecin, le rectorat doit sous-traiter à des services privés inter-entreprises. Ce guide a pour but avant tout d'outiller les militant·es, mais il peut aussi servir de base de communication pour aller au contact des collègues, organiser une HIS sur ce thème, animer une formation…

Le collectif « Conditions de travail » est un collectif national de la CGT Éduc'action qui a pour objectif de sensibiliser, d'informer et de former les militant·es, les camarades et les collègues, au sein de l'Éducation nationale quant à la question des conditions de travail. En effet, cette question est longtemps restée lettre morte, tant nous avons bien souvent le sentiment d'exercer une mission, plutôt qu'un métier. Ainsi, la finalité du travail l'emporte bien souvent, pour beaucoup d'entre nous, sur les conditions d'exercice de notre travail. Or, s'interroger sur ces conditions est fondamental, notamment dans le cadre de la préservation de notre santé au travail. En effet, la loi prévoit que le travail ne doit en aucune façon altérer la santé physique, psychique et sociale des travailleur·euses ; elle met des outils à disposition en ce sens. Dans l'Éducation nationale, l'état sanitaire des collègues est déplorable et les dispositifs de prévention, pourtant imposés par la loi, sont très régulièrement inexistants. La médecine de prévention devient médecine de « réparation. La CGT Éduc'action considère que c'est en formant les collègues que nous pourrons avancer vers davantage de droits. Comme inscrit dans la Charte d'Amiens, notre démarche travail/santé s'inscrit dans la double besogne : un projet de transformation en rupture avec le capitalisme et l'amélioration du quotidien comme les conditions de travail. Les deux se nourrissent et se renforcent mutuellement. C'est ce travail qu'elle a confié au collectif « Conditions de travail ». Ainsi, vous pouvez nous contacter à l'adresse conditionsdetravail@cgteduc.fr. Nous proposons des formations sur tout le territoire, et disposons de deux options - une ou deux journées - pour nous adapter au mieux aux besoins. De même, nous proposons le suivi et l'accompagnement de situations individuelles, à la même adresse.

COLLECTIF SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

LE ·LA MÉDECIN DU TRAVAIL

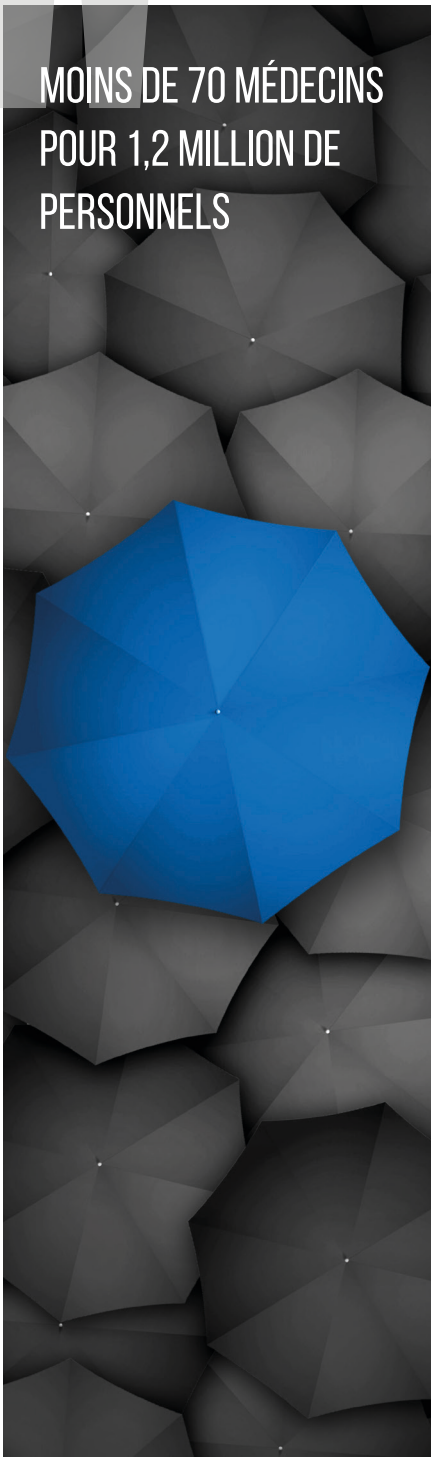
RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail doit veiller à la prévention de toute altération de la santé des travailleur·euses du fait de leur travail notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

LA PRÉVENTION ?

Un·e médecin du travail doit normalement consacrer ⅓ de son temps à des visites sur site, pour mieux comprendre ce qui a altéré, pour préconiser afin d'adapter l'environnement, d'alerter si des dangers sont identifiés pour que les salarié·es puissent exercer dans des conditions saines. Alain CARRE (médecin du travail militant CGT) décrit son rôle d'expert comme devant observer toutes les facettes du travail.

- **Le travail incarné** : celui du ou de la travailleur·euse ;
- **Le travail situé** : à ce poste, dans cette entreprise ou ce service ;



- **Le travail réel** : l'activité déployée ;
- **Un travail solidaire** : dans un collectif de travail ;
- **Un travail vécu** : dans sa subjectivité.

COMMENT AGIR ?

Quels moyens avons-nous pour mettre notre employeur face à ses responsabilités ?

Comment pouvons-nous agir ?

Si les obligations de ce service en termes de fréquence des visites pour les agent-es ont diminué avec le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020, elles restent importantes et il est primordial de s'en saisir, d'autant que l'employeur ne les respecte pas.

QUE DIT LA LOI ?

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982, Hygiène et sécurité du travail et prévention médicale dans la fonction publique, dans son titre III, traite de la médecine de prévention. Le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 a fait nettement reculer le droit en la matière, à l'instar du recul dans le secteur privé. Désormais, les visites obligatoires interviennent tous les 5 ans (art. R4624-16 du Cdt). Dans la Fonction publique hospitalière, les agent-es bénéficient d'un examen médical au moins tous les 24 mois. Dans la Fonction publique territoriale, l'examen doit avoir lieu tous les deux ans.

Dans l'Éducation nationale, le décret n°2020-647 du 27 mai 2020 prévoit une visite tous les 5 ans au lieu de une par an (décret n°82-453 du 28 mai 1982).

RÔLE DU SERVICE

Le service de médecine de prévention a pour « *rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail (...) Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel (..)* ».

INDÉPENDANCE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

LES MISSIONS

« *Il reçoit, de l'autorité administrative à laquelle il est rattaché, une lettre de mission précisant les services et établissements pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions, les conditions d'exercice de ses missions ainsi que le temps de travail à accomplir* » (article 11.1)

Il est ainsi « *le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, l'évaluation des risques professionnels, la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents, l'hygiène générale des locaux de service, l'hygiène dans les restaurants administratifs, l'information sanitaire* » (article 15).

ORGANISATION

«*Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, paramédicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, le service de médecine de prévention fait appel, en tant que de besoin, aux côtés du médecin du travail et des infirmiers en santé au travail, à des professionnels de la santé au travail ou à des organismes possédant des compétences dans ces domaines. Il dispose de l'appui d'un secrétariat.*» (article 10). Ainsi, « *Les missions du service de médecine de prévention sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail* » (article 11).

Le·la médecin du travail est chargé·e du suivi des agent-es, mais il·elle doit également «***consacrer à sa mission en milieu de travail au moins un tiers du temps dont il dispose. Les membres de l'équipe pluridisciplinaire participent aux actions sur le milieu de travail (…). Tous ont libre accès aux lieux et aux locaux de travail*** » (article 21).

VISITES OBLIGATOIRES

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap ;
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- des agent·es réintégré·es après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agent·es occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus ;
- et des agent·es souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin du travail.

« *Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale, dont la périodicité ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire est effectuée par un des professionnels de santé mentionnés à l'article 24-1.* ***Ces visites présentent un caractère obligatoire*** » (article 24).

« ***Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans.*** *Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit. (art. 24.1)* »

VISITE À LA DEMANDE

Par ailleurs, « *Indépendamment du suivi prévu aux articles 24 et 24-1,* ***l'agent peut demander à bénéficier d'une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire sans que l'administration ait à en connaître le motif.*** » (article 24-2), et « ***L'administration peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche.*** » (article 24-3) « *Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de bénéficier des examens médicaux et des visites avec le médecin ou un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire* » (article 25).

> UN PERSONNEL PEUT DEMANDER À N'IMPORTE QUEL MOMENT UNE VISITE

OBJET DE LA VISITE

1° D'interroger l'agent sur son état de santé ;

2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;

3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;

4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;

5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

« *A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail* » (article 24-1).

« *Le médecin du travail est* ***seul habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents****. Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes.* ***Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus*** *et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, le comité social d'administration* ***doit en être tenu informé****.* » (article 26)

LE DOSSIER MÉDICAL

Le-la médecin du travail -ainsi que l'équipe pluridisciplinaire- tient à jour un dossier médical qui est consultable par l'agent·e (ou ses ayants droit) et/ou son-sa médecin traitant·e. Cet accès est régi par le code de la santé publique (article L1111-72).

En dehors de cet accès, la tenue de ce dossier garantit le respect des règles de confidentialité et du secret professionnel. Ce qui veut dire que votre employeur·se (ou ses représentant·es) n'a pas à être destinataire de son contenu ou des conclusions médicales qui y sont établies (cf. le deuxième alinéa de l'article 28.2 du décret n° 824-53, ainsi que l'article L1110-43 du code de la santé publique).

LE DOSSIER PARTAGÉ

Accès possible au dossier médical partagé depuis 2022 (Code de la santé publique, article L. 1111-174). Il s'agit d'un dossier médical individuel informatisé mis en place pour l'assurance maladie.

Le·la médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut y accéder et l'alimenter, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.

Le travailleur·euse peut s'opposer à l'accès du médecin du travail à son dossier médical partagé. Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude. Il n'est pas porté à la connaissance de l'employeur (Code du travail, art. L.4624-8-1)

> LE DOSSIER MÉDICAL PARTAGÉ NE PEUT SERVIR POUR L'AVIS D'INAPTITUDE

EN RÉALITÉ ?

Depuis toujours, le nombre de médecins du travail recrutés par l'Éducation nationale est très nettement insuffisant. Les derniers chiffres concernant le nombre de médecins en poste datent de 2020 (source MEN). En 2018, on comptait 87 médecins de prévention soit 68 équivalents temps plein (ETP) (https://www.senat.fr/questions/base/2019/qSEQ190711588.html) ; en 2020 ils sont 70 ETP pour 1 162 850 agent-es sur l'ensemble des académies métropolitaines et d'outre-mer, ce qui représente **un·e médecin pour plus de 16600 agents. 5 académies n'ont pas de médecin.**

UN AVEU ACCABLANT

Concernant les autres membres des équipes pluridisciplinaires qui composent les services de médecine de prévention, les chiffres de 2021 -RAPPORT ANNUEL santé, sécurité et des conditions de travail : https://www.education.gouv.fr/sante-bien-etre-et-securite-au-travail-7457- font état, à l'échelle nationale, de 15 infirmier-ères, 26 secrétaires, 19 psychologues et 2 ergonomes. Est-il nécessaire de préciser que ces chiffres sont dérisoires, eu égard au nombre d'agent·es ?

Toujours dans ce rapport, le Ministère avoue lui-même que «Les conclusions des années précédentes sur la médecine de prévention, à savoir des moyens qui ne permettent pas de remplir l'ensemble des obligations règlementaires en matière de suivi médical des personnels, restent pleinement d'actualité».

PAS DE MÉDECINE = ÉTAT EN FAUTE

Les agent·es ne sont que très peu suivi·es au cours de leur carrière : si certain·es bénéficient parfois d'un suivi, la très grande majorité des agent·es ne rencontrent jamais, au cours de leur carrière, les services de médecine de prévention.

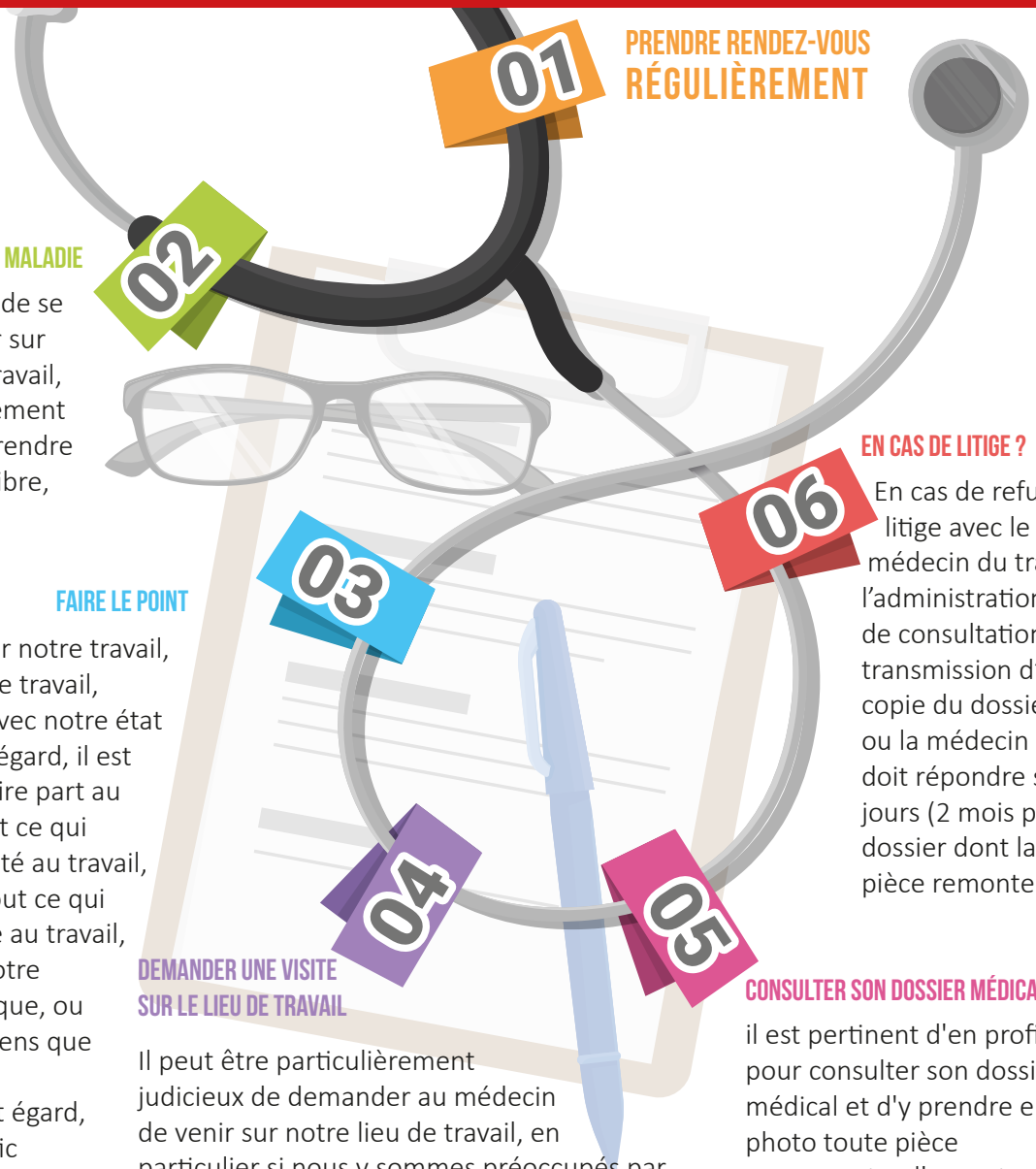
DES PERSONNELS MALADES DU TRAVAIL

On observe un nombre important de burn out -la MGEN estimait en 2014 qu'un·e agent·e sur 7 dans l'Éducation nationale était en situation d'épuisement professionnel-, mais également des pathologies vocales et auditives, des troubles musculo-squelettiques, ainsi qu'un sentiment de déclassement et de perte de sens du métier... (https://www.education.gouv.fr/le-barometre-du-bien-etre-des-personnels-de-l-education-nationale-326266).

L'Éducation nationale arrive en 5ème position dans la fonction publique d'Etat -avant l'armée !- concernant le nombre d'accidents de travail rapporté au nombre d'agents-. Dans l'annexe 1 d'un rapport sur les 3 fonctions publiques, il est fait le constat suivant au sujet des accidents de travail : «La gravité des accidents est également fortement reliée aux types d'activités concernées. Certaines administrations sont plus fortement soumises au risque d'accident du travail : le ministère de l'Intérieur et le ministère de l'Éducation nationale.» (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/annexe_1-bilan_conditions_de_travail_2020.pdf)

L'Éducation nationale maintient les agent·es hors de toute culture de la santé au travail : pas de visite médicale, peu de demandes, aucune formation sur cette question. Le sujet n'est ainsi quasi jamais abordé dans les établissements, les écoles, les services -hormis pour évoquer des risques «évidents» pouvant porter atteinte à l'intégrité physique-, l'instance dédiée est vérouillée. L'institution entretient la confusion, voire l'organise, entre condition de travailleur·euse et condition de «missionnaire», les agent·es sacrifiant facilement leur santé sur l'autel du service public et acceptant l'aliénation par le travail ! Rappelons que c'est l'État qui assure une mission de service public, les agent·es qu'il emploient pour cela sont des travailleur·euses !

QUELQUES CONSEILS



01 PRENDRE RENDEZ-VOUS RÉGULIÈREMENT

02 NE PAS ATTENDRE LA MALADIE

Il est préconisé de se faire convoquer sur son temps de travail, mais il est également possible de s'y rendre sur son temps libre, sans prévenir la hiérarchie.

03 FAIRE LE POINT

Faire le point sur notre travail, les conditions de travail, établir un lien avec notre état de santé. A cet égard, il est important de faire part au médecin de tout ce qui altère notre santé au travail, mais aussi de tout ce qui nous préoccupe au travail, ce qui atteint notre intégrité psychique, ou compromet le sens que recherchons en travaillant. À cet égard, l'outil "diagnostic syndical" peut aider à faire le point.

04 DEMANDER UNE VISITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Il peut être particulièrement judicieux de demander au médecin de venir sur notre lieu de travail, en particulier si nous y sommes préoccupés par les conditions matérielles d'exercice (effectifs élèves, bâti, horaires, manques de remplacements...), l'ambiance générale de travail ou plus spécifiquement les relations entre collègues ou avec la hiérarchie...

05 CONSULTER SON DOSSIER MÉDICAL

il est pertinent d'en profiter pour consulter son dossier médical et d'y prendre en photo toute pièce surprenante, d'apporter au médecin tout document utile, ainsi que de se faire accompagner dans la démarche par le syndicat.

06 EN CAS DE LITIGE ?

En cas de refus ou de litige avec le ou la médecin du travail ou l'administration (refus de consultation, de transmission d'une copie du dossier,...), le ou la médecin du travail doit répondre sous huit jours (2 mois pour un dossier dont la dernière pièce remonte à 5 ans).

L'administration doit répondre à la demande dans le délai d'un mois. Au-delà, l'absence de réponse équivaut à une notification de refus.
En cas de refus explicite ou de non-réponse dans les délais impartis, plusieurs modalités de recours :
1) À l'égard du·de la médecin du travail : le·la défenseur·e des droits
2) À destination de l'administration (Rectorat, ministère) : Envoyer un courrier à l'employeur·euse faisant état de votre demande de transmission du dossier médical.
L'agent·e dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification de refus ou la non-réponse pour saisir la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA).
La saisine de la CADA se fait impérativement par écrit, en recommandé avec A/R.

CADA 35, rue Saint Dominique 75700 PARIS 07 SP
Tél : 01 42 75 79 99 / Site internet : www.cada.fr / Mail : cada@cada.fr

Si l'administration refuse à la CADA la transmission des pièces ou du dossier individuel, on entre dans le cadre du contentieux devant le tribunal administratif, deux mois après la saisine de la commission.

L'ACTION SYNDICALE

DES PISTES DE STRATÉGIES POUR LES VISITES MEDICALES

EN AMONT DE LA VISITE

☑ aider à recenser les pièces importantes à fournir au médecin.

☑ établir un diagnostic concernant la situation de travail particulière de l'agent·e.

☑ accompagner l'agent·e concernant les aménagements ou adaptations de son poste de travail dont il aurait besoin, voire le changement qu'il·elle souhaite.

☑ proposer à l'agent·e de l'accompagner pendant la visite, auquel cas il·elle en informera le·la médecin du travail .

☑ avec l'accord de l'agent·e, informer le·la médecin que le syndicat suit le dossier.

PENDANT LA VISITE

☑ Si vous n'avez pu assister à la consultation –ce qui peut s'entendre pour des raisons de confidentialité- demandez à être reçu avec le·la collègue. Le·la médecin accepte généralement de recevoir le syndicat. Nous pouvons alors apporter des éléments de compréhension concernant l'organisation du travail, voire discuter des préconisations que le·la médecin a prévues, en étant force de proposition.

Concernant le dossier médical, le syndicat peut également aider à analyser les pièces qui s'y trouvent.

À L'ISSUE DE LA VISITE

A partir de l'analyse des pièces consultées,

☑ saisir les représentant·es des personnels en FS-SSCT ou l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) pour qu'ils s'emparent du dossier.

☑ construire ou renforcer un dossier syndical et/ou contentieux pour carence et préjudice d'anxiété, absence de préventions primaire, secondaire ou tertiaire, harcèlement institutionnel… Et éventuellement appuyer un signalement au procureur au titre de l'article 40 du code pénal ou déposer plainte...

UNE DÉMARCHE COLLECTIVE

Il peut aussi être pertinent de donner un caractère collectif à ces visites médicales.
Par exemple, si dans un service, un établissement, une école, il y a un vrai malaise (management autoritaire, climat délétère…) il pourrait être intéressant (parallèlement aux fiches SST) d'organiser une HIS et de faire la proposition que chaque personnel demande une visite au médecin du travail sur un laps de temps convenu collectivement. Cela pourrait obliger la hiérarchie à répondre, participer au travail des représentant·es du personnel dans les formations spécialisées SSCT, obliger le·la médecin à se déplacer sur site…

NOS REVENDICATIONS

La CGT Éduc'action revendique des moyens pour la médecine de prévention, à la hauteur des besoins, pour que la médecine de prévention puisse à la fois suivre les personnels individuellement mais aussi donner des avis sur les conditions de travail sur site. Les médecins du travail doivent être recrutés en nombre suffisant. **De même, les infirmier·ères et autres personnels soignants doivent être recrutés en nombre suffisant et en particulier dans les établissements ou leur présence est une obligation légale du fait des risques encourus en ateliers professionnels.**

INDÉPENDANCE, MOYENS, PLURIDISCIPLINARITÉ

☑ le droit pour les médecins d'exercer et de prendre des décisions en totale indépendance par rapport aux autorités administratives.

☑ les médecins doivent a minima respecter le protocole d'accompagnement des personnels existant (par exemple : rapport écrit obligatoire pour le Comité Médical, préconisations obligatoires sur affectation sur poste à risque...).

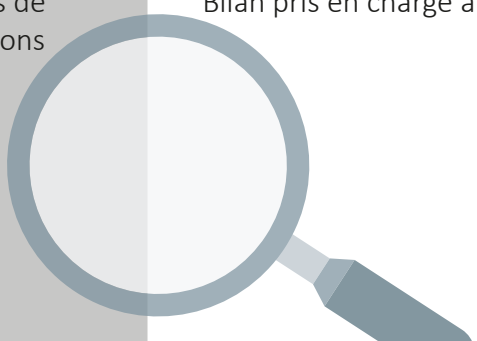
☑ mise en place d'équipes pluridisciplinaires : médecins spécialistes, infirmier·ères, psychologues du travail et généralistes, ergonomes… en quantité suffisante et rémunéré·es à la hauteur de leurs qualifications.

☑ disposer du temps et des moyens nécessaires pour visiter et analyser les environnements de travail.

INFORMATION, COMMUNICATION

☑ les personnels du service de médecine de prévention ainsi que les référent·es handicap doivent être immédiatement identifiables et joignables. Les personnels doivent être informés de leurs droits et accompagnés par les services médico-sociaux en temps utile.

La CGT Éduc'action revendique la publication de données statistiques anonymisées issues des observations sur site, concernant l'état de santé des personnels. Les atteintes à la santé identifiées doivent être centralisées : inscrites au PAP, elles permettront de mettre en place des politiques de prévention. Ces données constituent une réelle mémoire des conditions matérielles et humaines ainsi que des atmosphères et des ambiances de travail. Elles donnent des mesures précises sur les types de risques, leurs conditions d'apparition, les personnels touchés et elles doivent être communiquées aux instances.



SUIVI DES AGENT·ES

☑ suivi tout au long de la carrière : une visite annuelle ainsi qu'à la retraite.

☑ suivi renforcé-une fois tous les 6 mois- pour les personnels à risque ainsi que ceux qui se trouvent en début et en fin de carrière.

☑ 1 visite d'entrée dans le métier (en plus de celle du·de la médecin agréé·e). Cette visite doit étudier l'adéquation entre la santé de l'agent·e, ses missions, son environnement de travail et permettre des préconisations le cas échéant.

☑ en fin de carrière : bilan de santé complet avant le départ en retraite.

☑ exposition à des risques environnementaux identifiés = suivi spécifique tout au long de la carrière et en retraite. À ce titre, les attestations d'exposition doivent être obligatoirement et systématiquement transmises.

☑ facilité d'accès à un centre de bilan de santé près du domicile. Bilan pris en charge à 100%

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Plus que jamais nous savons que les victoires ne pourront venir que grâce à un renforcement du syndicalisme de lutte.

Se syndiquer c'est participer à l'activité de terrain quotidienne pour gagner sur les salaires, l'égalité, les conditions de travail et demain la retraite à 60 ans !

REJOIGNEZ LA CGT ÉDUC'ACTION

CGT educ'action @cgt_educ @cgteducaction

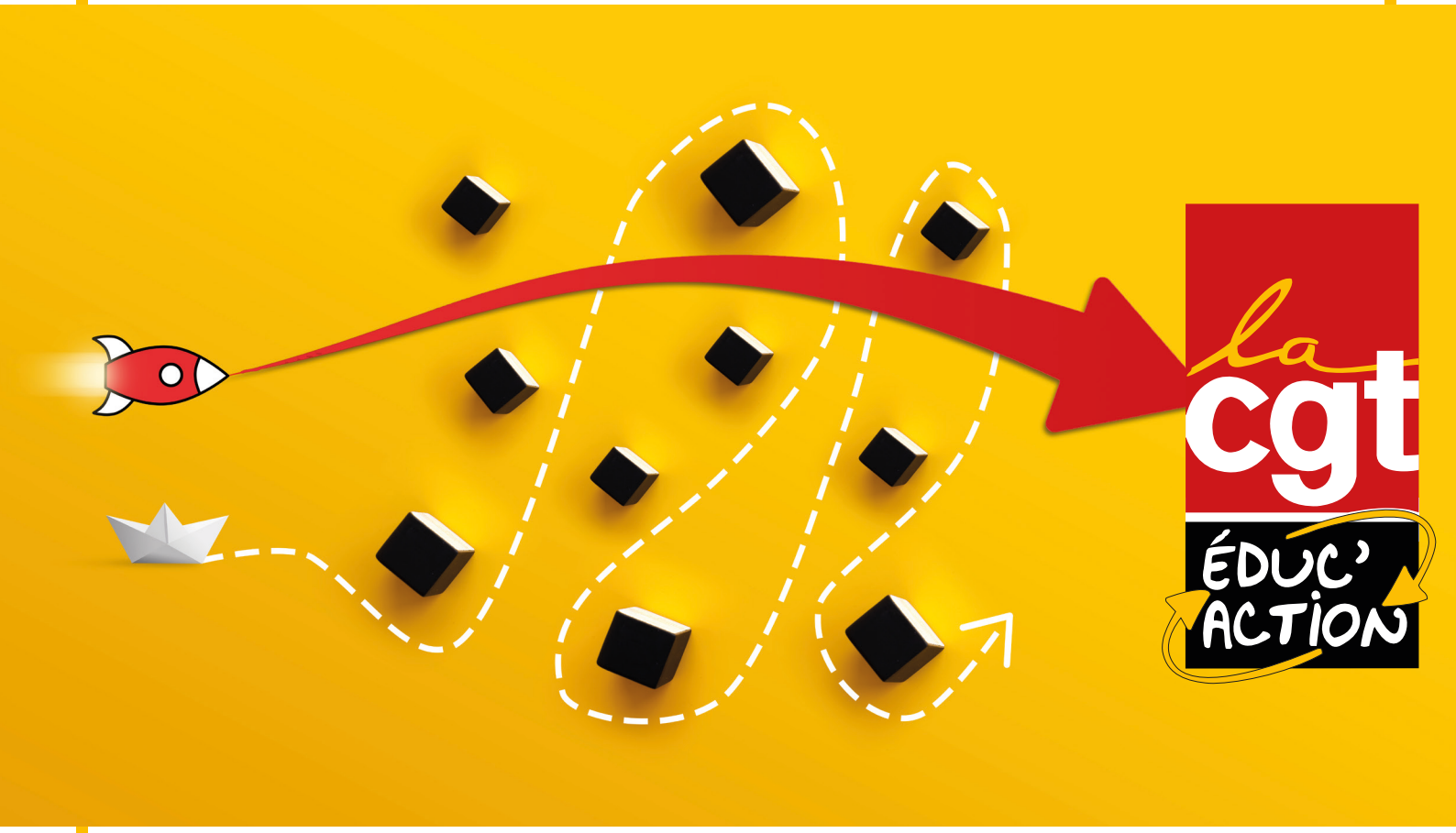
23/24

263 rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex www.cgteduc.fr 01.55.82.76.55 unsen@cgteduc.fr

POUR ÊTRE RENSEIGNÉ·E...

POUR ÊTRE ACCOMPAGNÉ·E...

POUR MILITER...



NE NAVIGUEZ PLUS À VUE :

CHOISISSEZ LA CGT ÉDUC'ACTION !

CGT Éduc'action - 263 rue de Paris - case 549 - 93515 Montreuil cedex Tel : 01.55.82.76.55
e-mail : unsen@cgteduc.fr - internet : www.cgteduc.fr