

CORRIGE

Ces éléments de correction n'ont qu'une valeur indicative. Ils ne peuvent en aucun cas engager la responsabilité des autorités académiques, chaque jury est souverain.

Diplôme de Technicien Supérieur en Imagerie Médicale et Radiologie Thérapeutique

Durée : 4 heures

Coefficient : 3

Session 2004

SCIENCES HUMAINES ET SCIENCES MÉDICO-SOCIALES

C O R R I G É

THÈME : L'OBÉSITÉ

QUESTION I : Synthèse.

I. Un constat inquiétant : l'obésité devient un fléau planétaire.

1. Augmentation du nombre des obèses, des chiffres impressionnants (documents 1, 2, 3).
2. L'obésité touche tous les pays, non seulement les pays occidentaux (1), mais aussi ceux en voie de développement (document 2), tous les âges (1, 2, 3), tous les niveaux sociaux (documents 2, 3).
3. Elle est désormais reconnue comme une maladie, titre, vocabulaire : épidémie, pandémie (documents 1, 2), fléau (document 3).
Risques qu'elle entraîne : diabète, hypertension, risques cardio-vasculaires (documents 1, 2).

II. Les raisons.

1. Prédispositions génétiques.
2. Causes socio-culturelles :
 - habitudes alimentaires... (grignotage, alimentation riche en graisse et en sucre, suralimentation : documents 1, 2, 3, 4),
 - qui s'accompagnent d'une diminution des efforts physiques (documents 1, 2, 3, 4).
3. Des raisons économiques plus insidieuses :
 - la responsabilité des géants de l'agroalimentaire (documents 2,3), fabricants de produits trop gras, trop sucrés, trop salés,
 - la forte pression publicitaire (documents 3, 4).

III. Des moyens de lutte suffisants.

1. Collectifs :
 - moyens thérapeutiques (encore recherchés, document 1)
 - projets de loi (Le Guen, document 3)
 - menaces de procès (document 3)
 - une meilleure information des consommateurs (document 3)Beaucoup sont encore à l'état d'ébauche.

2. Individuels.

- plus d'exercices physiques (document 1)
- régimes amaigrissants
- retrouver un équilibre entre apport alimentaire et dépense énergétique

QUESTION II : Développement composé.

I. Le paradoxe.

1. Alors que le nombre d'obèses ne cesse de croître, et cela dès l'enfance... (se servir de quelques indications données par les documents et relever quelques causes : surconsommation, sédentarité).
2. Nos sociétés pratiquent le culte de la minceur :
 - image du corps donnée par la mode et la publicité,
 - un moule dans lequel chaque individu essaie d'entrer (pratique du sport à l'inverse de l'insuffisance d'activités physiques notée dans les documents, régimes amaigrissants nombreux, souvent inutiles, parfois même nuisibles pour la santé).

II. Les conséquences.

- L'obésité a des retentissements sur l'individu lui-même, son entourage, la société.
 - Conséquences sur l'individu et son entourage :
 - conséquences physiques, chimiques (MCV, diabète...),
 - conséquences psychologiques : mal-être, sentiment de honte, repli sur soi, peur du regard des autres,
 - conséquences économiques : risque de perte d'emploi ou de difficultés à trouver un emploi.
 - Conséquences sociales : coût élevé de la prise en charge des conséquences de l'obésité.
- La discussion peut s'ouvrir :
 - sur le déséquilibre économique mondial en matière alimentaire,
 - sur la prévention,
 - sur la nécessité de lutter contre le conformisme, la standardisation,
 - ...

QUESTION III

III.1. Définition du contrat de travail et obligations des parties.

Les éléments essentiels suivants doivent être indiqués dans la définition et les obligations des parties :

- Pour la définition : convention, deux parties (salarié, employeur), objet, lien de subordination ou d'autorité.
- Pour les obligations des parties dans l'exercice de la profession de manipulateur en électroradiologie médicale :

L'employeur doit :

- fournir le travail convenu et les moyens nécessaires à son exécution,
- mettre à disposition la convention collective nationale des personnels, des cabinets médicaux,
- rémunérer son employé en application de cette convention,
- fournir des conditions de travail correctes, en application du règlement intérieur, en particulier en matière de respect des conditions d'hygiène (fourniture des matériels et produits) et de radioprotection,
- respecter l'employé dans ses droits, son expression en matière de représentation (délégation du personnel, droit syndical...).

Le salarié doit :

- effectuer sa visite d'embauche,
- accepter le suivi médical particulier aux travailleurs en secteur de radiations ionisantes,
- effectuer les actes demandés sur prescription médicale, et sous le contrôle et la responsabilité d'un médecin en mesure d'intervenir immédiatement (application du décret 97-1057),
- respecter le règlement intérieur : effectuer les heures demandées en appliquant les règles d'hygiène, de sécurité et de radioprotection...,
- respecter les règles de hiérarchie du service,
- travailler en appliquant la réserve professionnelle qui s'impose,
- respecter les droits des patients : en matière de qualité des examens et des soins et d'application du secret professionnel.

Principaux cas de rupture du contrat de travail.

Il s'agit de la démission et du licenciement.

- Démission : acte libre (absence de contrainte), clair et non équivoque sans intention de nuire. Un délai de préavis peut être fixé par le contrat de travail, la convention collective ou les usages.
- Licenciement : justifié à la fois par un motif réel et sérieux :
 - motif personnel du salarié (tiré de l'existence d'une faute ou non),
 - motif économique : motif extérieur à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou de difficultés économiques sérieuses, de modifications technologiques, etc...

À titre indicatif, les 9 points indiqués dans le barème pourraient être répartis de la façon suivante :

- définition du contrat et obligations des parties : 4 points
- principaux cas de rupture du contrat de travail : 5 points

III.2. Différents représentants du personnel et organisme juridictionnel susceptible d'assurer la défense des intérêts de Madame D.

Il s'agit du délégué syndical, du délégué du personnel et éventuellement du conseil des prud'hommes (juridiction spécialisée)...

Rôle respectif de ces représentants et organismes :

- délégué syndical :
 - défendre les intérêts matériels et moraux de Madame D. auprès de l'employeur,
 - assister Madame D. dans le cadre éventuel d'une conciliation ou d'une action judiciaire ;
- délégué du personnel :
 - présenter à l'employeur les réclamations individuelles de Madame D. et assurer la défense de ses intérêts ;
- conseil des prud'hommes :
 - trancher le litige individuel né à l'occasion du contrat de travail,
2 types d'intervention :
 - audience de conciliation,
 - audience de jugement.

À titre indicatif, les 6 points indiqués dans le barème pourraient être répartis de la façon suivante : 2 points par type de représentants et d'organisme.

III.3. Argumentation présentant les éléments de défense de Madame D.

Éléments pouvant être présentés dans l'argumentation :

- Par rapport au type de contrat de travail :
 - contrat de travail à durée indéterminée,
 - obésité : clause discriminatoire donc interdite.

- Par rapport à la rupture du contrat de travail : le licenciement ne peut être justifié que par un motif réel et sérieux :
 - motif réel, exemples : négligences, difficultés économiques...
 - motif sérieux s'il résulte d'un degré certain de gravité de nature à rendre impossible le contrat de travail (par exemple le manquement à l'obligation de discrétion).

—▶ arguments non recevables pour un licenciement.

À titre indicatif, les 5 points indiqués dans le barème pourraient être répartis de la façon suivante :

- 4 points pour l'ensemble des arguments,
- 1 point pour une réponse rédigée et argumentée.