

LE MEDECIN DU TRAVAIL ET LA POLITIQUE DE SANTE AU TRAVAIL

∇ **Il ne peut y avoir de mise en place d'une politique de santé au travail dans l'entreprise sans, ou pire encore contre, l'avis du médecin du travail.**

C'est pourquoi il nous paraît légitime que les médecins du travail participent à l'élaboration d'une politique de santé au travail. La question qui se pose alors est de savoir sur quelles bases et comment. Doivent-ils par exemple dicter explicitement cette politique ? Cela ne nous paraît pas souhaitable.

∇ **Il faut noter l'importance du débat social pour débrouiller l'écheveau des rationalités qui se confrontent dans l'entreprise.**

Il est indispensable que ce soit le débat entre les acteurs sociaux qui "accouche" d'une politique de santé au travail. La compétence médicale aussi performante soit-elle ne peut à elle seule donner des réponses aux oppositions qui se font jour. Elle ne permet pas non plus de faire l'impasse sur cette étape. Le débat a aussi l'immense intérêt d'impliquer les partenaires dans la mise en place d'une politique dont, pour avoir participé à la définition, ils seront partie prenante.

∇ **Une seconde justification de la nécessité de ce débat, tient à la nature même de la relation médecin/patient et au statut de la prescription médicale.**

Si la santé est bien, comme nous l'estimons, un cheminement personnel et autonome alors promouvoir la santé par l'acte médical, c'est permettre le libre exercice de ce cheminement. La "politique de santé" individuelle ne se décrète pas de l'extérieur. La prescription

médicale n'est qu'un conseil dont il faut d'ailleurs s'assurer qu'il a bien été compris. Pour émettre ce conseil le médecin prend en compte ce qui est accessible chez le patient mais il ne connaît pas la part d'énigme personnelle de son interlocuteur. C'est cette humilité du "que sais-je ?" de l'autre qui dicte au médecin d'éclairer sur les choix et non d'imposer une solution. Si l'on considère la complexité des individus, celle des situations de travail et de leurs déterminants, il serait à notre avis présumptueux pour le médecin du travail de définir à lui seul une politique de santé au travail. Il est donc à la fois plus prudent et plus pertinent pour le médecin de s'en tenir à ce qu'il connaît, c'est-à-dire d'alimenter la réflexion de ses interlocuteurs en faits et en observations, interprétés éventuellement du seul point de vue de la santé. Ceci n'exclut pas qu'il puisse avoir un avis spécialisé sur une politique de santé ou sur ses différents déterminants au cours des étapes de son élaboration. Pour qu'il puisse participer à cette élaboration quelle qu'en soit la nature, il nous semble que plusieurs conditions doivent être remplies. Certaines tiennent à l'exercice de la médecine du travail, d'autres à la nature de la démarche.

∇ **Pour qu'un avis spécialisé s'impose à tous, sans discussion, il faut que la compétence du spécialiste soit reconnue, c'est pourquoi, en médecine comme ailleurs il est nécessaire que cet avis soit argumenté.**

Une réflexion sur la nécessaire modification des pratiques devant les effets de la précarisation trouve

ici sa place. Modifier les pratiques en médecine du travail a aussi pour but d'accroître la pertinence des conseils. Cela vise à se rapprocher encore plus de la réalité des situations de travail pour que les avis des médecins entrent en résonance avec la perception des acteurs de terrain. A terme cela permet donc de construire et de faire reconnaître cette indispensable compétence.

∇ **En médecine une autre condition est requise pour que l'avis du médecin s'impose à son patient : il s'agit de la confiance.**

La confiance individuelle du patient est incontournable pour que le conseil que constitue la prescription soit suivi. En médecine du travail il y a, d'un point de vue collectif, formalisation de cette relation. C'est à travers le contrôle d'instances où tous les acteurs sociaux sont représentés que naît la confiance de la collectivité de travail concrétisée chaque année lors de la présentation du rapport annuel. La confiance est ici contingente de la rigueur du rendu de résultat dont nous avons traité plus haut. Elle est aussi liée à l'indépendance du médecin vis-à-vis des pressions qu'induisent les rapports de force. Exercer dans un milieu où règnent en maître les rapports de force, ce n'est pas s'y plier, c'est tenter d'alimenter impartialement du point de vue de la santé, le débat qui devrait légitimement les tempérer. C'est pourquoi il est indispensable que l'indépendance des médecins soit aussi garantie pendant leur participation à l'élaboration d'une politique de santé; cette garantie ne peut être simplement constituée, par un droit de retrait qui ne laisse aucune possibi-

possibilité au médecin d'exprimer publiquement les raisons de son éventuel désaccord. Il n'est pas conforme à nos missions de nous plier à une confidentialité au seul bénéfice de l'employeur. Ceci a aussi pour corollaire le risque de perdre la confiance du personnel. Préserver dans l'entreprise la santé des femmes et des hommes consiste à leur permettre de tracer leur cheminement personnel et original vers le bien-être, or, ce cheminement n'est possible que si l'activité de travail correspond à leurs capacités et à leurs désirs. C'est faire systématiquement prévaloir le point de vue de la santé.

∇ Ce point de vue repose sur un modèle de l'être humain où celui-ci n'est pas un objet qu'on manipule ou dont on dispose, mais au contraire un individu sujet et acteur de son histoire personnelle.

Il s'agit là d'une approche humaniste. Le jeune médecin qui prête le serment d'Hippocrate reconnaît ainsi son appartenance symbolique à un monde de valeurs éthiques, progressivement élaborées au cours du temps. L'humanisme n'est pas ici une morale liée à une histoire personnelle mais une notion à la fois culturelle et méthodologique qui, si elle ne s'apprend

pas, est un processus d'appropriation authentique et personnalisé. Indépendamment du savoir scientifique la formation médicale implique un véritable mûrissement culturel à l'issue duquel la réflexion humaniste se sera incorporée indissociablement à la personnalité du médecin qu'elle aura contribué à enrichir. Le médecin considère donc l'être humain comme une fin et non comme un moyen, il respecte sa dignité et vise en toute circonstance à préserver son autonomie. Cette attitude qui fait du médecin une femme ou un homme de connaissance et non de pouvoir est parfois difficile à comprendre de certains de ses interlocuteurs. Elle sert aussi de fondation à la confiance que le patient lui accorde. C'est pourquoi pour un médecin, accepter de subordonner son exercice à des modèles de l'Homme qui seraient en opposition avec celui que nous avons décrit, lui fait non seulement prendre un risque quant à l'efficacité de son action mais aussi un risque vis-à-vis de sa propre cohérence personnelle.

∇ La participation du médecin implique un consensus entre les acteurs sociaux sur les principes qui doivent fonder la future politique de santé au travail.

Nous ne donnons pas ici au mot "consensus" les sens dévoyés qu'on lui attribue parfois. Il ne s'agit pas d'un compromis plus ou moins satisfaisant où l'on se met d'accord sur le moins pire ou le résultat d'un rapport de force ou le faible se rallie à la position du plus fort ou à son système de valeurs. Nous entendons ce terme dans sa signification étymologique de "même sens" : il s'agit de se mettre d'accord sur une même signification de la politique de santé au travail fondée sur le modèle de l'homme qui en constitue la pierre angulaire. En effet, sans ce consensus premier comment pourrait-on imaginer qu'un autre consensus essentiel, celui sur la politique élaborée, voie le jour ? Elaborer une politique de santé au travail c'est se condamner à un véritable dialogue social à toutes les étapes de la conception : avant pour en déterminer les bases, pendant pour en construire les éléments, après pour l'appliquer. Si cela n'était pas, la tentative serait immanquablement vouée à l'échec. Y participer pour les médecins du travail serait au mieux une perte de temps, au pire un risque de déstabilisation.

Alain COURTOIS