

LES CONSULTATIONS CLINIQUES EN MÉDECINE DU TRAVAIL⁽¹⁾

PRÉAMBULE :

- *Les deux monographies présentées ont été élaborées à la suite de deux consultations « ordinaires », autrement dite de deux « visites » systématiques.*
- *Les échanges dans une consultation supposent que le médecin ait une connaissance au moins a minima de ce qui se passe dans le secteur professionnel ou l'entreprise, que les questions de transformations du travail soient posées.*
- *La consultation est un moment renouvelé tous les ans ou tous les deux ans pendant lequel les altérations de la santé sur la période écoulée, ce qui est éprouvé au temps présent par le salarié, l'examen physique quand il est pratiqué, le vécu subjectif du travail peuvent être relevés et viennent enrichir le corpus des signes laissés dans le dossier.*
- *Le fait de se situer dans le temps présent de la consultation, n'empêche pas l'inscription de cet acte dans les autres consultations de cette personne dans le temps, dans l'interrogation de ce qui a été noté dans le dossier médical, produisant des mouvements d'ajustement et de réajustement de la pensée du médecin et d'élaboration d'une réflexion. Dans la rédaction des monographies nous avons essayé de relater les interrogations et interprétations proposées au salarié qui sont partie intégrante de l'écoute compréhensive et les réflexions élaborées dans un deuxième temps par le médecin.*
- *Il nous paraissait intéressant dans ce travail de montrer le synchronisme (ce qui se passe et s'échange au temps présent de la consultation), la construction diachronique (ce qui s'est passé dans le passé et a laissé des traces) et la transversalité (ce qui se passe dans le groupe humain, dans l'unité fonctionnelle, dans l'équipe, dans l'entreprise) avec lesquelles nous nous débrouillons pour approcher le travail de chacun ; ces dimensions contribuant à la construction d'une « clinique du travail ».*
- *À partir du vécu subjectif du travail qui ne peut être approché qu'en consultation, il s'agit pour le salarié et le médecin d'approcher dans le travail ce qui peut être problématique, délétère pour la santé ou ce qui autorise le maintien ou la reconstruction d'un équilibre.*

.....
1 - Communication présentée au 30^{ème} Congrès national de médecine et santé au travail, Tours juin 2008

UNE ANALYSTE PROGRAMMEUR DÉROUTÉE

Lest assez facile ce 7 septembre 2007, avec Françoise D... informaticienne, d'entrer dans la consultation par la question du travail puisqu'une réorganisation de l'informatique a pris effet depuis quelques mois. Cette réorganisation, les salariés de ce secteur pourraient en attendre de lourdes transformations puisqu'elle a pris plus de deux ans de gestation accompagnée des bons soins de consultants informatiques.

Françoise me dit que c'est comme avant, comme au printemps 2006 au moment de la dernière consultation. Analyste programmeur, elle s'occupe toujours du développement du site Internet. Elle travaille dans la même équipe de collègues et de prestataires extérieurs.

Ayant récupéré auprès du responsable de l'informatique le nouvel organigramme qui me parle peu, je lui demande de se situer sur ce dernier et de m'expliquer la mission de son secteur si toutefois elle la connaît. Elle n'appartient plus au domaine aujourd'hui disparu des Études Informatiques, c'est-à-dire le secteur de l'informatique qui faisait l'interface entre les utilisateurs exprimant des difficultés ou de nouveaux besoins et les constructeurs de solutions (les objectifs étant l'évolution de l'outillage informatique) mais à un nouveau secteur intitulé « équipes pluridisciplinaires » dans lequel on peut être amené théoriquement à participer à un travail dans un registre nouveau en fonction des besoins. Il s'agit pour l'entreprise d'introduire une polyvalence.

« Oui – me dit-elle – mais de fait c'est un peu comme avant. La maîtrise d'ouvrage (c'est-à-dire ceux dans l'entreprise qui demandent des évolutions) finit par s'adresser directement à nous car sur Internet nous sommes les seuls à savoir. L'équipe de cinq personnes (et autant de prestataires en 2007) est toujours là pour développer de nouveaux services, cependant ils n'assurent plus la maintenance comme avant. S'il y a un dysfonctionnement on ne doit pas les appeler, ils sont moins au courant qu'auparavant. Mais en fait – rajoute-t-elle – on se débrouille, il faut bien ».

Je lui demande de me donner un exemple de la façon de se débrouiller. Elle raconte qu'il aurait fallu être informé en amont d'un changement de logiciel afin de pouvoir transférer ou plutôt transformer un certain nombre de paramètres pour faire fonctionner les opérations informatiques sur le nouveau logiciel. Ils n'ont été informés qu'en dernière extrémité et un peu par hasard et elle raconte qu'ils ont pu réali-

ser ce travail, qu'ils en ont pris la totale initiative, elle rajoute parlant de la hiérarchie au sens large, c'est du moins ce que j'entends dans le « ils » :

« Ils n'ont aucune conscience professionnelle. » et « Cette équipe Internet fonctionne en autarcie, c'est une cellule abandonnée qui fonctionne par elle-même, on se sent isolé. »

Je me dis alors qu'un collectif a cependant initié une réaction pour maintenir un système, que les membres qui composent ce groupe humain ont une conscience professionnelle, qu'ils comprennent le coût pour les utilisateurs d'une dégradation d'un outil.

Je m'étonne : *« Pourquoi selon vous une telle négligence, c'est important Internet pour une entreprise. »* Elle m'explique : *« Le pilote du projet internet est sensé jouer momentanément le temps d'arrivée d'un responsable sur cette nouvelle structure, le rôle de manager, mais de fait, il ne le fait pas, n'est pas présent, nous n'avons aucun référent et personne à l'informatique comme véritable interlocuteur. »*

Je comprends que l'entreprise fonctionne comme avant, comme ce que j'en savais déjà, qu'il y a toujours une difficulté à prendre des décisions, à informer simplement, que probablement le changement d'organigramme n'y change pas grand chose, que les salariés ne savent pas vraiment qui décide et surtout à qui s'adresser, que leurs problèmes ne trouvent pas facilement la voie vers une résolution.

Elle rajoute d'ailleurs : *« On ne sait rien sur le reste du système d'information et des projets en cours, il faut aller à la pêche aux info, au sein même de l'équipe la parole circule mal, aucune réunion n'est organisée. »*

Je lui demande si avec cette autonomie certes difficile, ils ne pourraient pas décider eux-mêmes de se réunir. Ils ne le font pas. La confiance peut-être ou l'énergie que cela supposerait pour un résultat aléatoire semble ruinée par un quotidien assez lourd dans lequel il faut se débrouiller la plupart du temps seul. Je ressens le « à quoi bon » bien qu'il ne soit pas exprimé. Beaucoup d'entre eux travaillent sur ce projet depuis trois ans ; au fil du temps des besoins particuliers d'outils spécifiques se sont fait sentir, les outils de développement antérieurs n'étant plus performants. Ils sont réelle-

ment gênés depuis quelques années dans l'avancée des travaux, des réponses uniquement dilatoires ont été données. En 2004 au démarrage réel du pôle Internet au sein du secteur Études, elle m'affirmait qu'elle apprenait beaucoup, essentiellement avec les prestataires informatiques les accompagnant. Malgré la charge considérée à l'époque comme très importante, elle semblait – c'est ce qui ressort du dossier médical – éprouver un vrai plaisir. En 2005, ce plaisir semblait bien émoussé, le sommeil était perturbé, les migraines fréquentes et elle exprimait une lassitude devant la confrontation aux problèmes d'outils de développement. Il me faut signaler également que du fait des différentes réorganisations de locaux, l'équipe était alors dispersée et chaque personne dans cette équipe était isolée géographiquement des autres.

En 2006, la situation est meilleure, l'équipe projet a été regroupée dans des bâtiments préfabriqués. J'ai cependant noté dans le dossier qu'elle signalait beaucoup de contretemps dans le travail et toujours la même surdité des responsables hiérarchiques devant la demande d'outils de développement (elle en souffre particulièrement car elle programme toujours, étant analyste programmeur, ce que les analystes font très peu). Les troubles digestifs fonctionnels remplaçaient les migraines.

Elle disait son impression que ce qu'elle faisait ne concernait pas la hiérarchie, l'absence d'interlocuteur véritable perdurait, il était toujours quasiment impossible d'obtenir une position, *a fortiori* une prise de décision. Cependant elle a tenue, bien que ce 7 septembre rien n'ait changé du côté des manques et que la réorganisation ait un peu compliqué les choses.

Je me montre étonnée, compte tenu de son discours et de ce que je sais, quand elle m'affirme qu'elle vient assez aisément au travail le matin et même avec plaisir.

J'émetts intérieurement quelques hypothèses sur sa résignation qui ne me satisfont pas vraiment pour expliquer la bonne santé apparente : aucun symptôme important, pas de trouble du sommeil, plus de trouble digestif, moins de migraines. A-t-elle abandonné défensivement l'action ? probablement pas car elle résout dans l'urgence avec les autres les problèmes liés au changement de logiciel, ils rattrapent le coup, ils auraient pu se réfugier derrière l'absence de demande claire et d'information car la tâche à accomplir pour suppléer les carences organisationnelles est importante. Elle s'y confronte avec cependant une certaine aigreur, ce que reflète ses paroles concernant la hiérarchie : « *Ils n'ont aucune conscience professionnelle* ».

Cette expression j'en ferai pour moi-même après la consultation une double lecture ou interprétation :

- « Pas de conscience professionnelle » signifierait pas de conscience morale. Ils ne se sentent responsables de rien, même de ce pour quoi on les paie ; ils ne sentent pas engagés pour que ça marche bien ou pour faire coopérer l'équipe. Si l'on n'adopte pas l'explication facile du pur cynisme, il pourrait s'agir d'un mécanisme défensif d'une hiérarchie engluée dans les contradictions de la

nouvelle organisation et consistant en une délégation excessive des affaires du réel par peur des conséquences de sa prise en charge dans l'organisation telle qu'elle a été pensée.

- L'absence de conscience professionnelle pourrait aussi s'interpréter comme une « non conscience » des enjeux professionnels, de ce que requiert l'exercice d'un métier, de son importance dans la chaîne de travail, cette non conscience ne serait pas que défensive, pas nécessairement liée à la peur.

On pourrait ainsi avoir une double occultation du réel du fait de l'organisation s'alimentant l'une l'autre : l'une intentionnelle et inconsciente relevant de mécanismes défensifs, l'autre non consciente et non intentionnelle créée par la division technique et hiérarchique du travail.

L'énergie, la vitalité de Françoise ce 7 septembre 2007 fait supposer qu'un terrain de jeu existe construit peut-être sur une autonomie relationnelle avec les donneurs d'ordre, sur la perception qu'elle est seule à maîtriser certains aspects de son domaine d'activité. Ce qui a été vidé par la porte revient en quelque sorte par la fenêtre, ce que peut traduire le « on se débrouille ».

Depuis un an, ils forment à nouveau un groupe, le mot équipe serait peut-être trop fort (le « nous » n'est jamais employé) pour un service Internet aux différentes entités de l'entreprise. Elle signale quelques tensions mais ils ne sont plus éparpillés physiquement, la visibilité de ce que fait l'autre est entretenue.

En fin de consultation à ma question : « *Qu'est ce qui vous fait plaisir finalement dans tout ça ?* », elle répond qu'elle aime l'analyse et le développement.

Telle Pénélope, elle tricote un quotidien qui la tient, trouve des astuces qui occupent sa pensée, résout les problèmes du quotidien même avec des outils inadéquats (dont cette année elle ne me parlait pas), elle a renoncé à ce qu'elle ne peut avoir, elle reste critique sur l'organisation des choses du travail, attend peut-être avec philosophie les retours du réel et occupe son corps dans une activité sportive un peu frénétique. La reconnaissance, elle l'obtient quand on s'adresse directement à elle. Elle en fait régulièrement le constat. Être une petite cellule très spécialisée leur fait contourner plus aisément les murs de l'organisation et de fait, pour avoir un avis les commanditaires doivent passer par eux. Se dessine dans cette configuration et dans ce travail comme une disparition au moins partielle des fonctions intermédiaires de management qui a certainement ses limites compte tenu de certains arbitrages à faire et qui comporte aussi des risques.

Après cette consultation, j'ai confronté son vécu et les échanges que nous avons eu avec d'autres vécus, ceux de ses collègues, plutôt avec la trace laissée dans leur dossier médical. Je n'en ferai ici qu'une courte synthèse. Je me suis rendu compte du travail bien particulier de chacun contribuant à sa singularité dans l'équipe et peut être à son équilibre. La santé de Gérard A..., analyste programmeur comme Françoise, a été malmenée ces dernières années (troubles du

sommeil constants et périodes dépressives). Il exprimait en 2006 sa démotivation liée disait-il à la non reconnaissance d'un travail pour développer un service particulier au sein du pôle Internet. Ce travail qu'il a du effectuer de A à Z avec un nouveau langage, une nouvelle technologie jugée complexe et inusitée jusqu'alors au sein de l'informatique n'a donné lieu à aucune remarque de la hiérarchie. Pierre B..., analyste, opposera fin 2005 une fin de non recevoir à l'évocation concrète de son travail se contentant de lâcher que « l'organisation est catastrophique du fait de la multiplication et de la bagarre des chefs, d'une non transparence des rôles », il dit s'en sortir par le sport, comme un autre de ses collègues qui pointe les ordres et contre-ordres et dit sa difficulté à percevoir la finalité de son travail. Dans le dossier de leur collègue Béatrice C..., analyste j'avais noté trois réflexions en 2006 : « *On a, soit le nez dans le guidon, soit rien à faire, on ne voit jamais le chef, il délègue complètement* » et « *Le plus souvent il est urgent d'attendre* » (description d'une situation telle qu'elle est alors vécue et d'un comportement qu'on peut adopter pour se défendre).

Je n'ai relevé aucun signe patent d'altération de la santé chez ces analystes. La santé des analystes programmeurs semble davantage malmenée, ce sont eux qui souffrent le plus du manque d'outils performants, la concrétude de leurs actes de développement les confrontent plus que les autres à des soucis lancinants pour, en dernière instance, que ce qui se

fait soit efficace malgré l'absence d'outils, d'informations ou de prise de décisions des responsables.

Françoise D... a quitté mon bureau ce jour là sans que l'examen physique soit proposé, sans qu'elle me l'ait demandé non plus. Pas de symptôme physique ou psychique d'appel mais une consultation construite sur les échanges « d'un sujet travaillant » avec un médecin, échanges possibles qui disent sur la santé, sur ce qui la fragilise ou la conforte. Dans cette ouverture que peut être une consultation, elle a accepté de s'aventurer au risque mais aussi peut-être au bénéfice de voir se modifier son rapport au travail et aux autres membres de l'équipe.

Dans la confrontation de cette consultation avec celles des autres membres du groupe ou plus largement de l'entreprise se dessine les fondamentaux de l'organisation réelle du travail, on y voit l'écart entre le travail prescrit et l'activité réelle des salariés, le champ du possible et de l'impossible, les influences sur le facteur humain et donc la santé. Du croisement des subjectivités engagées dans le travail peut naître une objectivation de ce qui peut compromettre le lien aux autres et l'engagement des personnes pour réaliser leur travail.

Francette THEBAUD

LE PLEIN LE DOS DE MONSIEUR DUPONT

Il s'agit ici d'une monographie d'un salarié vu dans le cadre d'une visite systématique qui va interroger le médecin du travail sur une somatisation traduisant une souffrance au travail liée à un engagement professionnel non reconnu. Le médecin tente d'engager une exploration compréhensive avec le salarié de son histoire professionnelle.

L'histoire de M. Dupont, 37 ans, est celle d'un professionnel de l'usinage reconnu pour ses compétences dans l'entreprise de plus de 400 salariés, spécialisée dans l'usinage de pièces pour l'aéronautique et l'automobile et dans laquelle il travaille depuis plus de dix ans.

Un management rigide, une réduction des coûts par augmentation de la charge de travail et intensification du travail ainsi que des mutations arbitraires dans un contexte de réorganisation suite à la perte d'un marché provoquent depuis

plusieurs mois des tensions au travail et dans certains cas des décompensations au travail. Ces vécus de surcharge, d'injustice, de non-reconnaissance de la contribution, d'isolement se traduisent par des pathologies mentales et des pathologies de surcharge.

En entrant dans le cabinet médical, M. Dupont a le verbe agressif et m'informe que s'il n'avait pas été convoqué, il aurait demandé un rendez-vous car « *ça ne peut plus durer comme cela* ». Il fait *un travail de merde, il s'est cassé le dos au travail* et a été arrêté trois semaines pour lumbago aigu, il y a de cela trois mois. Je ne peux m'empêcher de faire le lien entre sa lombalgie récente et l'expression péjorative du vécu du travail.

Se pose alors pour moi la façon de travailler avec le salarié la question de ses symptômes en l'occurrence la lombalgie.

Je n'ai pas à l'interroger sur le poste qu'il occupe. Les stigmates du poste sont inscrits dans sa tenue de travail : les manches de la veste et le bas du pantalon sont tachés par le lubrifiant, les chaussures de sécurité sont imbibées de lubrifiant et de copeaux, des éclats de métal argenté s'accrochent dans les cheveux, les mains et les ongles sont noircis malgré un lavage récent. Je comprends que M. Dupont a été muté sur les gros centres d'usinage. Cela s'est passé brutalement, il y a cinq mois lors de la fermeture de son atelier. « *Pas le choix* » me dit-il.

Je sais qu'il est habituel d'affecter à ces postes des salariés qui ont « bouzillé » une pièce par mesure de rétorsion ou d'y engager des opérateurs non qualifiés.

Je sais que l'entreprise a perdu un contrat sur des pièces de haute technicité et qu'il a fallu reclasser les opérateurs concernés.

L'ambiance est morose. Depuis quelques mois, des collègues de son ancien service ont été licenciés pour faute ; les avertissements tombent pour n'importe quel motif et certains ont donné leur démission sans autre emploi en perspective.

Sa voix traduit une incompréhension, un vécu d'injustice devant cette mutation arbitraire. Il m'explique qu'il n'était auparavant jamais descendu dans l'atelier. Dans ce mot « *descendu* » et dans l'intonation de la voix, je perçois la dévalorisation et la dégradation ressentie ; cela fait écho aux qualificatifs déjà entendus et souvent prononcés par les collègues de ce secteur : on est des *pousse-copeaux*. M. Dupont sait que je connais bien cet atelier.

Il s'agit d'un secteur d'usinage de grandes pièces d'avion avec de très gros centres d'usinage dont la table mesure 30 m de long et le brut de fonderie pèse 4 tonnes. Il m'explique combien il trouve le travail pénible et sans intérêt. En effet lorsqu'on est en cycle d'ébauche ce qui peut durer plus de 10 heures, 80 % du temps est consacré à débayer plus de 80 % du poids du brut sous forme de copeaux à l'aide d'un balai pour les rassembler et les évacuer à l'aide d'une pelle dans une benne située en bas de la table de travail. Il s'agit d'un travail pénible qui explique les lombalgies, d'un travail salissant et vécu comme déqualifiant pour beaucoup. Le reste du temps est consacré au montage d'outils dans le magasin à outils sur la machine, au contrôle des cotes ce qui nécessite le maniement de la soufflette pour évacuer lubrifiant et copeaux, à la recherche du pont roulant qui dessert plusieurs centres d'usinage et surtout de la télécommande du pont qui n'est jamais au bon endroit. Il y a parfois deux pièces à usiner sur la même machine et l'opérateur passe son temps à monter et démonter les pièces, nettoyer la table en marchant dessus au milieu des copeaux et du lubrifiant ; il doit aussi monter et descendre de la machine en respectant le passage par les escaliers situés à chaque extrémité de la machine installés suite à plusieurs chutes en sautant de la machine.

M. Dupont a construit sa vie et sa santé dans une dynamique de grand investissement professionnel. Ce qui surgit ici est une incompréhension, un sentiment d'injustice, de non

reconnaissance de la contribution, d'isolement, conséquence de cette mutation arbitraire. Cette lombalgie créée aux oreilles du médecin du travail ne fait elle pas partie des maux qu'exprime le salarié à défaut d'avoir les mots pour dire le travail dévalorisé ?

Comment tenir en faisant un travail pénible et jugé peu qualifié quand pendant des années on s'est surinvesti dans le travail et on a consacré toute son énergie à faire un travail de qualité et de grande exigence ?

En effet, nanti d'un BEP ORSU, après quatre ans de petits boulots et d'intérim et sept mois de CDD, il obtient un CDI dans cette entreprise : il usine en 3x8 sur un seul centre d'usinage des culasses pour voitures de sport et c'est une période de travail intéressant, il apprend beaucoup et d'un travail d'ébauche de pièce haut de gamme, il passe à l'usinage final de ces pièces, signe d'une reconnaissance par l'entreprise des compétences professionnelles acquises. Il a plaisir à parler du travail bien fait, de la confiance que lui accorde son responsable.

Au bout de cinq ans, la charge de travail baissant dans son secteur, il est muté d'office dans un autre secteur automobile connu pour être très exigeant et à très forte tension, pour travailler sur des blocs moteurs de Formule 1. Il s'agit là encore d'une reconnaissance de ses compétences car il y a une sélection des opérateurs et pourtant il n'en tire rapidement aucune satisfaction. Il se plaint au bout de dix mois de difficultés à s'adapter et parle déjà de ne pas y rester toute sa vie.

Au fil des visites, dans ce deuxième poste, je note la dégradation des conditions de travail, conséquence d'une intensification du travail. M. Dupont peut être contraint de conduire deux ou trois machines en même temps en jonglant sur les réglages, le montage d'outils, les contrôles de pièces en cours d'usinage. Il fait aussi les *demos*, les pièces en essai. Il a plus de 90 h d'avance à son compteur, travaille les jours fériés et ne voit aucune marque de reconnaissance de sa hiérarchie. Comme beaucoup de ses collègues, il parle d'injustice : il n'a pas eu d'augmentation de salaire, les jours de récupération sont imposés malgré les efforts fournis pour faire face à une charge de travail très lourde, malgré l'intrusion du travail dans la vie familiale : « *On pouvait être appelé chez soi pour se justifier sur des pièces non finies, des erreurs ou des oublis ou sur une machine arrêtée la nuit.* »

Je repère combien est insupportable cette suspicion, cette pression pour faire toujours plus, pour être toujours plus disponible, pour rester compétitif. Et malgré tous ces efforts et au prix de la santé des salariés, l'entreprise a perdu le marché. Déjà il regrette l'absence de solidarité entre collègues, l'absence de collectif de résistance face à cette pression « *C'est chacun pour soi.* » Ce n'est pas ce qu'il a connu dans le premier poste.

Cette hyperactivité initialement plaisante qui l'anime, déterminée par cette intensification du travail est assortie à une hyperactivité du temps libre. En effet, il mène en parallèle la

construction de sa maison, chantier qu'il préfère conduire seul, car il est très méticuleux, *un peu perfectionniste* lui répète sa femme ; il aime mieux faire le travail lui-même que le faire faire par les autres ; il trouve que c'est le seul avantage des 3x8 car cela laisse du temps pour bricoler.

Pourquoi n'a t'il jamais eu mal au dos en construisant sa maison seul ? Cette maison ne représente t'elle pas le plaisir de la bel ouvrage qu'il ne retrouve plus dans son travail ? Ne serait ce pas une réponse à la question ?

M. Dupont est un homme habituellement calme au sourire discrètement ironique, sans problème.

Il a la fierté de son métier. Il a toujours su m'exprimer ses désaccords avec l'entreprise, les contraintes de son travail d'une voix posée. Là, le visage est agité, le corps tendu, les mains s'ouvrent et se ferment de façon saccadée, le discours est véhément. Il ne pourra pas tenir encore cinq mois dans ces conditions. De toute façon il va partir.

Depuis plusieurs années, il décrit des troubles du sommeil liés à ces 3x8 qu'il ne supporte plus. Depuis deux ans, il a pris trois kilos, a recommencé à fumer ; il ne fait plus de sport, n'en a plus envie et dit que cela devient grave car cela retentit sur sa vie familiale et ses amis ; il est agressif, ne parle plus avec sa femme et n'est plus motivé pour voir les copains. Il s'investit toujours dans sa maison et en continue les finitions. Il habite à plus de 20 km du travail, ce qui est peu habituel dans l'entreprise. Quand je l'interroge sur la fatigue liée au temps de trajet cumulée à la fatigue du travail en 3x8, il répond que ce temps permet de décompresser et de quitter complètement le travail.

L'examen est normal, la palpation du rachis ne retrouve pas de douleurs, seulement quelques contractures et les lombalgies évoquées à l'arrivée ne sont plus qu'une anecdote dans le récit.

Dans le déroulement de l'entretien, il n'apparaît plus la question du mal au dos. Il ne s'agit plus pour moi ni pour lui d'étudier les possibilités d'aménagement de poste ou de changement de poste. Il ne s'agit pas plus de donner au salarié une explication mécaniste exclusive sur le déclenchement des lombalgies par la manutention de charges et les postures pénibles. Il s'agit bien d'instruire ce qui fait diffi-

culté dans le travail et qui est à l'origine de souffrance professionnelle, avec la grille de lecture du travail.

Au regard de ce que dit le salarié et de ce que le médecin en entend et comprend, je fais avec lui, l'hypothèse qu'il existe un lien entre son mal au dos et le vécu intolérable du travail.

Un travail d'élaboration se fait sur ce qu'il a accepté dans son travail car il s'agissait encore de faire de la « bel ouvrage » et ce qu'il ne peut plus accepter : *un travail de galérien* comme disent ses collègues. Pour lui, ce travail n'a pas d'intérêt. Il estime valoir plus et tient même des propos méprisants sur le travail et sur les collègues qui sont là depuis plusieurs années, il se retrouve seul et il ne tient plus.

La question de sa place dans le collectif de travail n'a pas été travaillée mais quand il dit qu'il se retrouve seul, j'entends qu'il n'a pas les clés de compréhension du fonctionnement de son groupe de travail. Au fil des années le récit des collègues m'a permis de comprendre comment ils faisaient pour tenir. Des coopérations se sont construites entre opérateurs en usinage et manutentionnaires, des stratégies se sont mises en place pour réaliser le travail auxquelles il n'a pas accès (approvisionneurs qui font le montage des pièces pour aider l'opérateur en usinage alors que ce n'est pas la procédure afin de gagner du temps...).

Ces mutations successives à l'origine de la perte d'un collectif partageant les mêmes valeurs du travail, de la perte du métier et du sens le font glisser vers une perte d'engagement dans le travail.

Il souhaite donc tourner la page comme il dit et estime qu'à 34 ans, on a encore l'avenir devant soi. Il voudrait travailler à son compte et s'installer comme plombier. Il ne veut pas céder devant l'entreprise qui parle de démission aux insatisfaits.

Il s'enquiert donc de ses droits à la formation et à faire un bilan de compétence et va donc rencontrer la responsable de la formation. Sa décision étant prise, il y a pour lui notion d'urgence. En partant, il répète qu'il ne tiendra pas plus de deux mois.

Bernadette BERNERON