

PRISE EN CHARGE D'UN SALARIÉ EN SOUFFRANCE ET ISOLÉ

OU COMMENT INTERVENIR

SANS METTRE EN DANGER LE SALARIÉ

ET EN RESPECTANT LE SECRET MEDICAL

Journée de Printemps de l'ass. SMT du 19 mars 2011

Josiane CREMON, Benoit DE LABRUSSE, médecins du travail, rapporteurs

Pour illustrer ce thème deux textes furent mis en débat :

- *Histoire de boulanger*, (voir le texte d'Annie DEVEAUX en page 13).
- *La réunion tripartite*, (voir le texte de Claude GARCIA en page 43).

HISTOIRE DE BOULANGER

La discussion autour de ce cas clinique permet aux participants d'évoquer **les difficultés d'intervention du médecin du travail dans les TPE** et d'élaborer **des Règles de Métier**

Aller dans les TPE n'est-ce pas entrer dans l'intimité des employeurs, souvent ils ont une relation étroite avec leur affaire. les rencontrer permet aussi d'approcher leurs propres difficultés professionnelles.

Faut-il un prétexte d'immédiateté pour intervenir (l'hypothétique intoxication au CO) ? Faut-il parler du risque de mort (par intoxication CO) à l'employeur pour être entendu ? L'employeur artisan est tout aussi concerné par les problèmes de santé au travail que ses salariés, car il fait le même travail.

Dans une TP, faire un écrit met parfois en difficulté l'artisan employeur, car l'écrit est souvent vécu comme une agression. Ne pas écrire c'est se donner la possibilité de construire un autre type de relation. Par contre le médecin du travail peut jouer de sa présence comme une règle de métier.

Certains médecins du travail utilisent la fiche d'aptitude comme une « ordonnance de prévention » en relation avec le poste de travail plutôt qu'en relation avec le salarié.

La FE (Fiche d'Entreprise) peut servir de moyen d'alerte, mais il est préférable d'avertir l'employeur : « *J'ai l'obligation de vous envoyer ce document.* »

Est évoqué l'intérêt d'obtenir l'accord raisonné du salarié à l'intervention du médecin du travail dans l'entreprise car il y a parfois des risques pour le salarié suite à nos interventions. D'où l'importance d'obtenir un « mandat » de la part de l'intéressé : « *Qu'attendez-vous de moi ?* »

Quelle attitude adopter quand l'employeur dénigre le salarié ? Une seule possible : revenir au contenu du travail.

LA RÉUNION TRIPARTITE

L' exposé de cette pratique professionnelle sera riche de réactions des participants qui restent pour la plupart dubitatifs.

Le mot **MEDIATEUR** est réfuté par l'auteur du texte. Pour lui cet intitulé suppose une neutralité entre les deux parties. Or le médecin du travail se veut acteur : il prend parti pour la santé au travail du salarié suivant deux axes :

- La mise en mot de l'origine de la souffrance au travail.
- La mise en évidence du lien entre la souffrance du salarié et les dysfonctionnements organisationnels de la situation de travail.

Ce deuxième point sera au bénéfice du salarié qui pourra mieux comprendre les événements et augmentera sa capacité d'agir. Il en est de même pour la hiérarchie du salarié qui devrait mieux appréhender le sens des événements, comprendre ce qui lui arrive. N'est-ce pas notre cœur de métier ?

La présence du médecin du travail dans cette confrontation entre le salarié et sa hiérarchie :

- permet l'expression de la situation de travail que le salarié n'est pas toujours en mesure de verbaliser ;
- elle permet aussi d'éviter la psychologisation et la dérive vers l'individualisation des problèmes de santé du salarié, au détriment de la prise en compte des situations

de travail.

- permet d'appliquer le principe « je ne parle pas du salarié en son absence ».

Est aussi posée la question du rôle du collectif :

- Pourquoi le salarié se trouve-t-il isolé ? S'il y a un collectif de travail, il y a des DS et ou DP.
- Est-ce que ce type d'intervention ne se substitue pas à une intervention sur le collectif de travail ? Les dysfonctionnements du travail ne concernent probablement pas qu'un seul salarié.
- Mais si la situation de ce salarié est résolue, la question organisationnelle dans ce service n'est pas abordée et donc pas réglée.

Est aussi posée la question : ce rôle de tiers n'est-il pas celui du DS (Délégué syndical) ou du DP (Délégué du Personnel) ?

- La relation avec un DP permet d'intervenir dans un cadre sécurisé. Chacun sait où est sa place.
- Par contre dans cette réunion tripartite, il y a inévitablement négociation sur la « force de travail » entre l'employeur et le salarié et ceci dans une relation forcément inégale. Le médecin du travail a-t-il une place dans cette négociation de la « force de travail » ?

Les participants évoquent plusieurs difficultés d'une telle réunion tripartite :

- Comment respecter le secret médical, surtout dans le cadre de la souffrance au travail ?
- Comment réagir quand la hiérarchie aborde le problème de la compétence du salarié ?
- Tout n'est pas forcément exprimé, tant par le salarié

que par l'employeur. Chacun pratique l'autocensure. Il reste des « non dits » qui laissent persister des ambiguïtés.

Le risque de dérapage est évoqué :

- Et si la réunion « tourne mal » ?
- Que se passe-t-il après, une fois que le médecin du travail n'est plus là ?
- Dans ce type d'intervention, le médecin du travail n'évolue-t-il pas vers un rôle de DRH ? Ne risque-t-il pas d'être entraîné vers des zones où il n'est pas compétent ?
- Risque, pour le médecin du travail de se faire instrumentaliser car inévitablement la réunion sera « racontée » donc déformée.

Le rôle de l'écrit est posé :

- À quel moment écrit-on ?
- Le danger de l'écrit : ne risque-t-il pas de provoquer un « retour de bâton » pour le salarié ?
- Intérêt de l'écrit avant ce type de rencontre afin d'alerter sur la gravité de la situation et la nécessité de la sauvegarde.

Pour arriver à ce type d'intervention cela suppose que le médecin du travail prenne beaucoup de temps à collecter les informations sur la situation de travail, les incidents, etc.

De la discussion il est bien précisé que ce type de réunion tripartite est une pratique exceptionnelle pour le médecin du travail une ou deux fois par an. Elle ne peut avoir sa place qu'en l'absence ou défaillance du collectif de travail, et ne saurait donc être considérée comme une règle usuelle de métier.