

# **LE PATRONAT VEUT SUPPRIMER LA MÉDECINE DU TRAVAIL QUAND LA PRÉVENTION DES PSYCHOPATHOLOGIES MET EN CAUSE LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL INHUMAINES**

*Dominique HUEZ, médecin du travail*

## **LES ENJEUX DU TRAVAIL**

**N**ous passons les trois quart de notre vie éveillée au travail. Alors il n'est pas étonnant que notre santé puisse tant s'y jouer. Il n'est pas étonnant que nos maladies puissent y trouver une partie de ses sources. La santé comme les maladies ont de nombreux déterminants sociaux au-delà de nos histoires singulières et des déterminismes biologiques. Alors on peut comprendre que le travail ait un tel impact sur l'ensemble de notre santé physique et psychique ; même si notre vie affective, nos désirs et nos amours ne se jouent pas directement au travail.

Le travail est une sphère essentielle pour la construction du lien social. Nous y éprouvons notre capacité à faire avec autrui.

Mais le travail est aussi un lieu de subordination à l'employeur, un lieu d'abandon de responsabilité juridique. Ce cadre surdétermine, « les manières de servir », les « manières de diriger », la « conformation des êtres et comportements ». Il porte en germe un abandon de notre autonomie morale. Ainsi peut se développer un processus aliénant qui peut nous rendre étrangers aux autres, nous faire considérer comme « fou », nous isoler dans la « dé-solation ». Paradoxe de voir un des principaux lieux potentiels de construction du lien social et de la citoyenneté devenir le vecteur d'un possible effondrement social !

Faire avec les autres, engager notre corps et notre esprit dans une contribution pour transformer la matière, les choses, les services, nous engage donc tout entier. Notre santé s'y

construit ou s'y perd. Parfois, trop souvent pour certains, il faut tenir malgré tout, malgré ces souffrances, l'indignation qui nous malmène.

Et pourtant, tout n'est pas joué d'avance. Tenir ou résister aux effets délétères de certaines conditions de travail ne nous condamne pas à être enfermé dans une posture soumise ou aliénée si nous recouvrons notre capacité à penser ce qui nous malmène, la cause de nos maux.

Pour recouvrer notre capacité d'agir, de pouvoir puis vouloir participer à changer ce qui nous broie, pour pouvoir influencer sur le destin de nos vies, il nous faut pouvoir comprendre les déterminants des organisations du travail, des rapports professionnels, des modalités managériales qui structurent si profondément nos affects et notre santé. L'enjeu est de préserver ou regagner une capacité à être acteur de notre destinée, sans être aliéné par la façon dont nous réagissons à des conditions organisationnelles de travail parfois si délétères.

➤ Travailler n'est jamais « contribuer » dans la solitude. Notre confrontation au réel à travers ce qu'il faut faire, nous confronte aux autres, nous permet d'y prendre appui, nous y adosse.

➤ Travailler sous le regard des autres nous permet de pouvoir être reconnu pour ce que nous faisons, par la façon singulière dont nous y contribuons.

➤ Travailler nous permet de nous rattacher à une communauté d'appartenance mais aussi de nous en distinguer de façon singulière.

Alors ce cadre collectif où nous déployons notre façon de travailler pourrait être aussi un lieu et un moyen pour tenir, penser, comprendre ce qui nous malmène ou nous broie. Le soutienement par une communauté d'appartenance et de valeurs partagées est premier et essentiel, avant le recours éventuel à une prise en charge médico-psychologique qui nous éloignerait de cette dernière.

Il y a un risque important, individuellement et collectivement, à prôner la médicalisation de toutes les situations de souffrances au travail. Comprendre avec les collègues, réfléchir ensemble, retrouver un espoir de pouvoir transformer des situations de travail est essentiel pour conduire sa vie. L'enjeu est de permettre de socialiser ce qui fait difficulté dans le travail, de donner à comprendre que ce qui fait souffrir telle personne concerne aussi ses collègues de travail, qu'il y a des déterminants communs.

Plus la mise en visibilité et débat potentiel pour transformer l'organisation du travail sera précoce, plus les atteintes à la santé individuelle pourront être réduites. Les CHSCT ou délégués du personnel ont un rôle majeur à y jouer. Le cadre réglementaire doit être élargi pour les TPE-PME.

C'est donc l'enjeu de la déclaration en accident du travail d'un stress post-traumatique. Malheureusement aujourd'hui, la caisse AT-MP (Accident du travail-Maladie professionnelle) qui gère pour les employeurs ces risques, multiplie les obstacles à cette possible reconnaissance, comme elle le fait encore pour nombre de tendinites professionnelles, les fameuses TMS. Même un suicide pourrait voir son lien avec le travail reconnu plus facilement par ce processus.

Les entreprises multiplient les obstacles pour empêcher que soit reconnu les effets du travail sur la sphère psychique. C'est socialement inacceptable. Mais ce comportement aggrave encore plus la situation de très nombreuses personnes et les enferme dans un statut de victime, dont la quête de justice et de réparation morale les broie dans les méandres et arcanes judiciaires mises en place par une société qui peine à oser nommer une réalité délétère qui touche des milliers de salariés chaque année.

Il y a aujourd'hui un fatalisme à devoir accepter comme inéluctable, les injustices, les souffrances, voire le harcèlement institutionnel du fait du travail. Et nous pourrions croire que nous sommes totalement impuissants. Parce que les marges de manœuvre des entreprises seraient resserrées, parce que la mondialisation s'étend et nous priverait de toute prise. Alors, on nous demande de mieux supporter, de renoncer, de nous conformer, d'instrumentaliser notre propre rapport au monde pour mieux gérer le stress engendré par un travail à la dérive.

Comme nombre de personnes rencontrées et malmenées dans des situations si douloureuses, nous restons comptables de nos existences et trajectoires. Penser à plusieurs, se regrouper pour agir, nous ancre socialement, structure notre rapport aux autres.

Partager des valeurs communes, mettre l'homme au centre de nos actions médicales, préserver notre autonomie morale

face à l'emprise de gourous et de la communication d'entreprise, permet de mieux appréhender le réel pour y engager notre responsabilité pour agir à notre place. Les déterminants psychosociaux des organisations du travail déstabilisent fortement le rapport au travail de nombre de salariés. Ce champ d'intervention professionnel devient ainsi incontournable pour les médecins du travail.

## LA MÉDECINE DU TRAVAIL UN TÉMOIN GÊNANT

Dans ce contexte fort difficile, nous sommes aujourd'hui à l'aube d'une clarification de l'objet réglementaire de la médecine du travail. Possiblement de sa destruction. Tous les indicateurs sont au rouge quant au renouvellement de cette profession. La seule médecine d'accompagnement médical de travailleurs « réputés non malades » qui ne déploie pas la prescription pharmacologique comme réponse aux maux de notre société, risque de disparaître. Elle est pourtant bien peu pourvoyeuse de dépenses de santé. Bien au contraire ! La disparition programmée de la médecine du travail se nourrit-elle de sa capacité à « déranger » aujourd'hui, parce qu'elle interroge des organisations du travail trop souvent délétères ?

La médecine du travail contribue à instruire une réflexion sociale et civique sur ce travail, dont la spécificité française est d'accentuer encore plus les inégalités sociales de santé, d'exclure les travailleurs usés trop tôt du fait d'activités très pénibles.

La médecine du travail risque de disparaître parce que le MEDEF veut faire disparaître un témoin gênant et qu'il craint l'engagement de sa responsabilité pénale par un médecin du travail. La médecine du travail est une médecine de première ligne pour les personnes. Elle est une médecine de prévention primaire des dérives des organisations du travail et de leurs environnements délétères, aujourd'hui laissés à la liberté du plus fort.

La réforme proposée veut supprimer le fondement médical de l'exercice en médecine du travail. Ainsi pas de veille médicale et d'alerte engageant la responsabilité d'un employeur. Pas d'attestation médicale concernant les effets pour la santé des maltraitances des organisations du travail, pas de déclaration de maladie professionnelle. Dépression, suicide ou cancers professionnels resteront invisibles. Cette réforme supprime la pratique clinique individuelle dans la consultation médicale qui sert de socle à toute pratique préventive collective.

Actuellement, les médecins ont comme injonction impossible, faute de ressource médicale, à la fois de voir tous les salariés périodiquement et à la fois de prendre le temps avec les salariés en difficulté : alors comment s'en sortir ? Disons-le, ce qui dérange dans l'exercice du médecin du travail, c'est que sa mission auprès du salarié est aussi un devoir professionnel d'engager sa responsabilité médico-légale en certifiant le lien entre la pathologie et des éléments du travail. Ce qui dérange le patronat c'est que le médecin

du travail doit veiller et alerter médicalement, éventuellement en opposition aux intérêts immédiats des employeurs.

Le statut de médecin du travail lui interdit de prendre en compte la contrainte économique dans l'acte de prévenir et dépister les altérations de la santé du fait du travail. Cela le protège du conflit d'intérêt. Ce témoin est-il, aujourd'hui, un trop gênant ?

Certains voudraient transformer le médecin du travail en « manager » d'une équipe qui rester sans statut médical relevant du Code de la santé, sans statut d'indépendance vis-à-vis de la contrainte économique des employeurs.

La présence d'ergonomes, d'hygiénistes industriels ou de psychologues de l'activité de travail, en responsabilité comme IPRP, aurait pu être une chance pour les SST si leur exercice relevait du Code de la santé. Ces professionnels, auraient pu apporter une contribution majeure à l'identification des risques et leurs mécanismes.

Le projet de loi les place en gestion des risques pour les employeurs. La « pluridisciplinarité » est d'ores et déjà annexée au profit exclusif des employeurs. C'est un véritable détournement d'objet par des acteurs en conflit d'intérêt.

La médecine du travail témoigne de l'inacceptable pour la santé de chaque sujet au travail. Elle permet action ici et maintenant concernant des situations très concrètes sur les enjeux individuels et collectifs du « faire » et du « faire ensemble ». La médecine du travail interroge le fonctionnement social et la citoyenneté. C'est pour cela que ce gouvernement et le MEDEF veulent la supprimer.

**OUI**, la médecine du travail permet d'identifier des modalités managériales néfastes pour la santé. Elle permet d'identifier que l'évaluation individualisée des performances est dangereuse, que la sous-traitance et tous les mécanismes de précarisation font obstacle aux actions préventives des salariés parce qu'ils sont entravés par la mise en concurrence exacerbée, qui fait disparaître les acquis du droit du travail de protection de la santé. La médecine du travail met en évidence que l'absence criminelle de traçabilité des expositions des travailleurs aux agents chimiques dangereux et aux CMR par les employeurs constitue autant de pertes de chance en matière de santé.

**OUI**, il y a légitimité et urgence pour les CHSCT et les représentants du personnel à interpeller le médecin du travail sur ce qui ferait entrave à la possibilité de construire ou préserver sa santé au travail, sur l'effondrement des dynamiques de coopération soutenant les collectifs de travail concernant des mesures de sauvegarde pour la santé. Nous revendiquons comme médecin du travail cette responsabilité du point de vue de notre position de praticien indépendant !

**OUI**, il y a nécessité de construire un consensus politique pour un cadre d'exercice indépendant pour la médecine du travail face aux catastrophes sanitaires en santé au travail qui se profilent. Ce cadre d'exercice ne serait ni annexé au système de gestion des risques de la responsabilité des employeurs, ni au système assurantiel de la sécurité sociale, encore moins aux caisses AT/MP gérées par les patrons !

Nous affirmons qu'il serait contraire à la Constitution de la République et aux principes européens de prévention que l'État n'assume plus son devoir de protéger la santé des salariés. Aujourd'hui le projet de loi de réforme de la médecine du travail met en place une médecine de gestion médicale de la main d'œuvre et d'accompagnement du management de la gestion des risques, c'est-à-dire une médecine d'entreprise. PÉTAIN n'aurait pas mieux rêvé !

## LA CENTRALITÉ DU TRAVAIL

**L**a centralité du travail est une question politique de première importance. L'espoir politique serait de contribuer à une plus forte compréhension sociale de l'aspect central du travail dans le champ syndical et politique. Trop souvent l'emploi, le contenant qui permet de survivre ou de gagner sa subsistance, est encore confondu avec celui du travail, le contenu de l'emploi, bien peu visible.

Tant qu'il semblera interdit que les postures et droits citoyens puissent se déployer au travail, il sera difficile aux hommes et aux femmes, isolés trop souvent dans leur douleur morale, de penser que la responsabilité de leurs maux n'est pas que fautive, de ne pas être tenté de retourner la violence contre eux-mêmes. Conserver une autonomie morale pour comprendre le rôle d'organisations du travail qui peuvent maltraiter ou broyer, c'est permettre aux personnes d'en guérir, mais aussi de conduire leur destinée, et aux entreprises, parfois à l'insu de leur plein gré mais dans leur intérêt aussi, d'évoluer. Car il n'y a pas de travail sans contribution au sens plein du terme, des hommes et des femmes.

Un projet politique digne de ce nom devrait avoir pour objectif de désenclaver l'enfermement de la douleur morale qui nous empêche d'en penser les enjeux individuels et collectifs, pour comprendre les causes des maux qui nous rongent, et pouvoir agir pour construire notre santé au travail, malgré ses dérives. Un service public de la médecine du travail est nécessaire. Les contrats les plus précarisés doivent y avoir accès. Même pendant les périodes de chômage. Même pendant les arrêts maladie.

Les employeurs premiers donneurs d'ordre doivent être responsables de toutes les conséquences de leurs directives délétères, malgré les obstacles du droit commercial de la sous-traitance ou de l'intérim. Les salariés regroupés collectivement doivent pouvoir exercer *via* leurs représentants sur le modèle du droit d'alerte, un droit de veto au regard d'organisations du travail délétères ou inhumaines.

### Bibliographie choisie

- ♦ ASSOCIATION SANTÉ ET MÉDECINE DU TRAVAIL, *Des médecins du travail prennent la parole : un métier en débat*, Paris, Syros, 2000
- ♦ BILLIARD I., *Santé mentale et travail : l'émergence de la psychopathologie du travail*, Paris, La Dispute, 2001
- ♦ CASTEL R., *Métamorphoses de la question sociale*, Paris, Folio, Gallimard, 1995
- ♦ CLOT Y., *La fonction psychologique du travail*, Paris, PUF, 2006
- ♦ CLOT Y., *Travail et pouvoir d'agir*, Paris, PUF, 2008

- ♦ DEJOURS Chr., *Conjurer la violence : travail, violence et santé*, sous la direction de, Paris, Payot, 2007
- ♦ DEJOURS Chr., *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Point Seuil, 2006
- ♦ DEJOURS Chr., *Travail usure mentale*, Paris, Bayard, 2000
- ♦ HUEZ D., *Souffrir au travail, comprendre pour agir*, Privé, 2008
- ♦ LECLERC A et al., *Les inégalités sociales de santé*, sous la direction de, Paris, La Découverte, 2000
- ♦ MOLINIER P., *Les enjeux psychiques du travail*, Paris. Petite bibliothèque Payot, 2006
- ♦ SEMAT E (ass.SMT), *Femmes au travail, violences vécues*, Paris, Syros, 2000
- ♦ THÉBAUD-MONY A., *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris, La Découverte, 2007