

TYPLOGIE

DES ÉCRITS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Compte rendu Congrès Association Santé et Médecine du Travail du 7 décembre 2013

Christiane AGBOKLU, rapporteur

Cette session a pour objectif de délimiter le contenu du *débat professionnel* concernant les écrits du médecin du travail. La charge d'écriture du médecin du travail a augmenté avec le temps et ce depuis la médiatisation de l'amiante et il y a une évolution du contenu des écrits. Avec l'éclatement des collectifs de travail et la précarisation du travail, les écrits sont de moins en moins faits dans le strict cadre réglementaire. Ce sont de plus en plus des écrits pour des situations individuelles préoccupantes.

Comment écrire de façon « condensée ». Comment n'écrire que ce qui est essentiel ? Comment n'écrire que le juste nécessaire pour un écrit nécessaire ?

Les textes de la Réforme sont vécus comme une Injonction paradoxale impossible.

Comment ne pas perdre le sens du métier et ne pas renoncer ?

➤ Soit on essaie de coller aux obligations, pour certaines illégitimes.

➤ Soit on essaie de faire le tri et de voir ce qui est fondamental sur le plan éthique, et on déploie des ruses de métier pour faire malgré tout.

Il y a ambiguïté des textes. Comment concilier défaut de

moyens et engagement de la responsabilité personnelle ? Que considère-t-on comme priorité ? Comment faire le choix et sur quoi l'argumenter ?

LA TYPOLOGIE DES ÉCRITS

avec comme base un objectif de traçabilité, pourrait se décliner en trois catégories :

LES ÉCRITS RÉGLEMENTAIRES

permettant la traçabilité de l'exposition à des risques professionnels. Le Code du travail se renforce année après année, avec en sus les textes de la Réforme, générant une ambiguïté de la dichotomie entre ce qui incombe à l'employeur et ce qui incombe au médecin du travail.

	Médecin du travail	Employeur	SST et Équipe pluridisciplinaire
Réglementaires Collectif	Fiche d'entreprise Rapport annuel	Document Unique Déclaration à la CPAM des processus et des changements	Fiche de visite par les AS.SST
Individuel	Dossier médical Fiche d'aptitude		Fiche d'entretien infirmier
Médecin du travail	Code du travail Code de la santé publique Code de la sécurité sociale Code de déontologie (article 50)		

Comment peut-on sauvegarder la pratique et le sens de la médecine du travail dans l'intérêt de la santé du salarié ?

Il faut renvoyer les services interentreprises vers leur obligation de traçabilité. Les services ont accepté d'avoir ces missions et ils ont une obligation de **résultats**. Les textes leur donnent cette responsabilité intrinsèque.

Concernant le Document Unique

La directive cadre pour l'évaluation des risques envisage dans le cadre d'un allègement des charges administratives pour les petites entreprises de le supprimer car cela leur coûte trop cher.

Il n'existe pas de temps de conservation pour le DU. C'est un état des lieux avec demande de mise à jour, mais un DU « chasse » l'autre et il n'y a donc pas de traçabilité des risques évalués par les employeurs dans le temps. Le DU est « actualisé une fois par an », on peut en garder l'antériorité. Beaucoup de DRH sont surchargés avec la mise en place des plans seniors, pénibilité, etc.

Le DU est alors rédigé :

- par des sociétés extérieures qui ne parlent jamais du travail ;
- par le CHSCT et là il peut y'avoir une apparence d'efficacité, quand le CHSCT reprend les choses en main.

L'enquête SUMER, depuis 1997, suit l'évolution des risques professionnels.

Concernant la fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise est obligatoire mais il n'y a pas d'obligation de conservation la concernant et les conditions de travail évoluent très vite.

Dans les services autonomes, la fiche d'entreprise peut être faite en s'appuyant sur un travail collectif et en lien avec l'infirmière du travail.

Dans les services inter, il peut y avoir un travail pluridisciplinaire coopératif : le médecin du travail anime et coordonne son élaboration dont il est responsable.

Concernant la fiche d'aptitude

Avec l'avalanche des dossiers et l'augmentation des effectifs, le médecin du travail fait au mieux : la fiche d'aptitude peut permettre de laisser des « traces » dans les dossiers et le salarié en a un exemplaire réglementairement. Elle peut être utilisée pour donner des préconisations et les renouveler d'année en année : utiliser les verbes « Prévoir, Envisager, etc. ».

L'importance de mentionner dans la fiche d'aptitude l'article L.4624-3 (signalement d'un risque pour la santé des travailleurs) pour faire des recommanda-

tions contraignantes pour l'employeur, l'importance de l'article L.4624-1 pour « subvertir » l'employeur, sont signalées. Il faudrait tendre à faire que la fiche d'aptitude soit de plus en plus « complète »

Pour les risques agents chimiques, radiations ionisantes, travail de nuit, on doit indiquer la date de la dernière étude de poste. Cette étude peut se faire en interrogeant le salarié.

La fiche d'aptitude peut faire l'objet d'un recours gracieux.

Concernant le dossier médical

Difficulté de suivi et de conservation des dossiers informatiques. Quel est leur devenir avec les multiples changements d'entreprises par le salarié et les mutations rapides des entreprises ?

Lors des visites d'embauche et périodiques, le dossier médical doit comporter la mention de l'exposition aux risques auxquels le salarié est soumis.

La notion de poste devient de plus en plus floue avec la polyvalence généralisée. La précision SMR se fait dans les six mois suivant l'adhésion au service de santé au travail : nombre et catégories des salariés et risques auxquels ils sont exposés.

Concernant le rapport annuel d'activité

Écrit à destination collective et à disposition des CHSCT.

LES ÉCRITS FAITS PAR D'AUTRES QUE LE MÉDECIN DU TRAVAIL posent la question du transfert de responsabilité. Quand la fiche d'entreprise est « sous-traitée » et réalisée par un(e) ASSST : quelles précautions pour dire que le médecin du travail ne l'a pas écrite lui-même ? Comment est engagée la responsabilité du médecin du travail quand il n'a pas rédigé la fiche mais qu'il en fait la lecture avant qu'elle soit envoyée ? Qui doit envoyer la fiche d'entreprise ?

Ces fiches de visite ne sont pas à proprement parler des fiches d'entreprise : il n'y est pas fait question de la santé psychique.

LES ÉCRITS QUI NOUS « TIENNENT À CŒUR »

Qu'est-ce qu'on veut faire dire à cet écrit ? Quel est le but qu'on lui assigne ? Écrits de mise en visibilité, de dénonciation de situations inacceptables. Ces écrits du médecin du travail, à vocation individuelle ou collective, s'appuient sur la clinique médicale du travail.

L'objectif est de redonner au salarié son « pouvoir d'agir ».