

EN COMPLÉMENT DE LA LOI TRAVAIL

LES STRATÉGIES CONVERGENTES

DES EMPLOYEURS

L'affaire révélatrice du médecin du travail de l'APST

Alain CARRÉ, Association Santé et Médecine du travail

La Loi travail, appelée de leurs vœux, voire écrite par les employeurs, vise à transformer la médecine du travail en médecine supplétive de couverture de leur responsabilité et de gestion médicale de la main d'œuvre(1).

La réussite de cette transformation reposerait principalement sur l'acceptation de l'abandon de leur métier par les médecins du travail, notamment de ses liens au Code de la santé publique.

Du côté des employeurs, pour assurer, ce qu'il faut bien nommer un renoncement, il faut anticiper sur les résistances et mettre en place des stratégies efficaces pour les combattre. Dans ce domaine ils manquent singulièrement d'imagination, ou plus exactement utilisent des recettes millénaires : il faut cibler les réfractaires à ce désastre annoncé et faire peur en utilisant des mesures répressives de maltraitance.

L'une de ces stratégies est tracée dans ce numéro. Il s'agit de décourager les médecins (et non seulement les médecins du travail) qui, conformément à leur devoir, décrivent les liens entre le travail et ses conséquences négatives pour la santé d'un travailleur. D'où la montée en puissance des plaintes auprès du conseil de l'ordre des médecins avec le relai complice ou révélateur de crétinisme social de cette institution.

.....

1- Voir dans ce numéro : « Loi Travail : une machine à remonter le temps vers la médecine de fabrique. Un désastre sanitaire programmé en santé au travail »

La deuxième stratégie vise spécifiquement les médecins du travail qui prétendent accomplir leur mission d'ordre public social.

Les difficultés du D^r Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail de l'APST, service de santé au travail interentreprises à compétence professionnelle qui surveille des salariés du bâtiment et des travaux publics (BTP), illustrent parfaitement et permettent de démontrer dans le détail cette stratégie.

UN RAPPEL DES FAITS

Ce service a initié une procédure de licenciement du D^r Zylberberg, qui y travaillait depuis juin 2014. Cette procédure fait suite à une longue série de tentatives d'intimidation et d'atteintes à son indépendance.

Il a d'abord été l'objet de remarques diverses, puis de convocations pour de reproches de circonstances par la « Directrice médicale » de l'APST qui répercute des plaintes d'entreprises contre lesquelles, du fait du secret médical, le D^r Zylberberg ne peut se défendre. La « Directrice médicale » aura l'imprudence de confirmer par écrit son atteinte à l'indépendance ce qui entrainera un courrier de rappel à l'ordre du médecin inspecteur à la « Directrice médicale ».

Finalement, l'APST, a échoué à licencier le D^r Zylberberg. L'inspection du travail a refusé de valider le licenciement. La mobilisation autour de cette affaire a été déterminante.

Comme il fallait s'y attendre dans un secteur, le BTP, dont la réputation en matière de gestion de la santé et la sécurité n'est plus à faire et dans lequel un certain management prévaut, l'échec des mandataires zélés des employeurs n'a pas désarmé la volonté de l'APST.

Plus de quatre mois après l'entretien préalable et sur les mêmes griefs, le D^r Zylberberg a reçu la notification d'une sanction de mise à pied.

Ce qui est en fait reproché au D^r Zylberberg est son expérience et son attachement à un exercice tourné vers l'intérêt de la santé des salariés, ancien médecin inspecteur régional du travail, président de l'association santé et médecine du travail qui réfléchit activement à l'exercice et à la clinique médicale en médecine du travail, il cumule les « handicaps ».

Cette affaire nous renseigne sur trois points essentiels de la stratégie patronale :

- La construction coordonnée de motifs de sanction et leur capacité à isoler le médecin de ses collègues.
- Le truchement de la maltraitance que représentent certains médecins « coordonnateurs ».
- L'attitude des autorités de tutelle et du mouvement syndical face à ces pratiques.

LES STRATÉGIES DE CONSTRUCTION D'ÉVENTUELS MOTIFS DE SANCTION

Cette affaire survient après un conflit semblable dans une usine de la métallurgie. Les griefs avancés par PSA comme motif de licenciement du médecin du travail de l'usine de Metz étaient : des « *difficultés relationnelles* » avec le DRH et le management et des « *difficultés de l'appropriation des modes de fonctionnement du groupe* ». Déjà en 2010 un médecin du travail de cette même entreprise avait, suite à des griefs, choisi de démissionner en « négociant son départ ».

Rappelons que dans l'affaire de l'APST les supposées fautes reposent sur deux griefs :

- des témoignages de managers sur le comportement du D^r Zylberberg suite à des convocations systématiques des responsables d'entreprises mécontents de ses propositions d'inaptitude qui le somment de s'expliquer. D'autres médecins du travail subiraient également des convocations systématiques d'intimidation par certaines entreprises adhérentes à ce service ;
- des allégations sur les propos tenus lors de colloques singuliers, notamment des visites médicales, qui laissent tout médecin, dans cette situation, sans

possibilité de se défendre puisqu'il lui faudrait pour cela transgresser le secret médical.

Ces griefs « justifieront » plusieurs changements de secteur illégaux, puisque le médecin n'en a pas été prévenu, ce qui ne lui permet pas de les contester devant la commission de contrôle, et cette dernière n'ayant pas été informée du changement de secteur. Il apprend ainsi, par un salarié, qu'une filiale du groupe Bouygues a demandé son changement auprès de l'APST et l'a obtenu et que quatre entreprises, dont une filiale du groupe Vinci, ont résilié leur adhésion de l'APST puis ont ré-adhéré et changé, par ce procédé, de médecin du travail à son insu et celui de la commission de contrôle.

Il s'agit ici, « pour la direction médicale » en relatant publiquement cette « fuite d'adhérents » organisée, d'entraver la solidarité avec le médecin du personnel du service, rendu artificiellement inquiet pour son emploi.

LE RÔLE DE CERTAINS MÉDECINS COORDONNATEURS « MISSI DOMINICI » DES EMPLOYEURS

Il est étonnant que cette catégorie professionnelle soit absente du domaine du droit du travail. Ce n'est sans doute pas un hasard. L'inexistence de statut transforme ces médecins en auxiliaires exclusifs des employeurs et les laisse seuls face à leur pouvoir discrétionnaire.

Le caractère illégitime et illégal d'encadrement technique médical de certains médecins coordonnateurs est ici parfaitement illustré par les empiètements sur l'exercice que comportent les échanges avec le médecin du travail et notamment (imprudemment ?) certains courriers.

L'illégitimité repose sur une décision ancienne (1978) du CNOM concernant les médecins « coordinateurs » des services médicaux du travail qui leur impose le respect absolu de l'indépendance de leurs confrères et les cantonne à un rôle étroit de coordination administrative.

L'illégalité est évidente du fait de deux décisions du Conseil d'État, l'une concernant l'AP-HP, l'autre EDF, imposant les mêmes contraintes aux médecins « chefs » des services médicaux du travail de ces entreprises publiques.

Le CNOM si prompt à apporter son appui aux employeurs pourrait opportunément rappeler son avis sur le sujet.

Ces médecins vivent, par conséquent, dangereusement et devraient faire preuve de prudence. De même, Les

employeurs devraient comprendre le caractère contre-productif, en droit, de charger d'autres médecins de la répression. Toutefois le formatage que constituent les études médicales en matière de conformisme à l'autorité et le prestige du titre sont sans doute des éléments incitatifs à utiliser le procédé.

L'ATTITUDE DES AUTORITÉS DE TUTELLE ET DU MOUVEMENT SYNDICAL FACE À CES PRATIQUES

Il faut considérer que la mobilisation des collègues en premier lieu, la réaction des autorités administratives de tutelle et la mobilisation des salariés suivis et de leurs représentants sont les seuls moyens efficaces pour mettre un frein à ces pratiques de maltraitance.

Dans l'affaire du médecin de PSA, le soutien par pétition du personnel de l'usine organisée par plusieurs organisations syndicales (qualifiant le médecin du travail de « D^r Courage ») a été pour beaucoup dans la décision du ministère du Travail de refuser son licenciement. La médiatisation de l'affaire n'en est pas absente.

Dans l'affaire du médecin du travail de l'APST, la mobilisation de plusieurs médecins du travail du service a été effective et moralement précieuse. La décision de l'inspection du travail bien que désavouant le licenciement, a été relativement modérée puisque basée sur des motifs de procédure inadéquate. Il aurait été possible de traiter le fond du problème, et de vérifier notamment les conditions de l'agrément au regard du fonctionnement, pour le moins singulier, de

ce service et de ses instances de contrôle. Faut-il y voir dans cette modération la situation difficile de ce corps administratif en réforme ? ou le découpage des rôles qui subordonne l'agrément à la décision beaucoup plus « politique » du directeur régional de la DIRECCTE ? Cette décision n'a pas désarmé les pressions de maltraitance sur le médecin.

La réaction syndicale a été quasi unitaire et a joué un rôle important, notamment lors du conseil d'administration et de la commission de contrôle.

Toutefois, dans les cas recensés, aussi positive soit elle, la réaction syndicale reste attachée au cas singulier du médecin du travail concerné et au caractère local de la manœuvre.

Il est donc particulièrement urgent de faire prendre conscience, au plus haut niveau des organisations syndicales de travailleurs, du caractère profondément destructeur de la loi travail pour la médecine du travail et plus largement pour la santé au travail et de considérer que les stratégies de maltraitance de médecins du travail engagés dans leur mission d'ordre public social ne sont pas des incidents isolés mais le signe d'une action coordonnée des employeurs.

Si les dispositions de la Loi Travail n'étaient pas abrogées et étaient confirmées, comme il faut le craindre, par les décrets d'application, nous croyons utile de recommander que la maltraitance d'un médecin du travail soit considérée par le mouvement syndical comme la ligne rouge à ne pas franchir par les employeurs. Il en va de la santé des travailleurs.