

# Reunion Douleur et problematique socioprofessionnelles

Dr Mathieu

- Rôle du médecin du travail:

- Suivi individuel des salariés: visites codifiés par le Code du Travail
- Animation et coordination de l'équipe pluridisciplinaire
- Mise en œuvre des actions du Plan Régional Santé Travail
- Application du projet de service
- Prévention de la désinsertion professionnelle
- Il est conseiller de l'employeur, des salariés, des représentants du personnel

- Les services de santé au travail:
  - Dirigés par les employeurs
  - Association loi 1901
  - Autonomes ou interentreprises
  - La Direction est « pro-employeur »
  - Indépendance professionnelle du médecin du travail garantie par le Code du Travail mais:
    - Évolution de la loi, qui restreint et transforme son action.

- Moyens d'action du médecin du travail:
  - propositions d'aménagement du poste de travail, après échange avec l'employeur
  - Décision et procédure de l'inaptitude au poste
  - Recherche de reclassement dans l'entreprise,
  - MAIS:
    - ❖ Un salarié doit être « rentable », donc productif (système sociétal)
    - ❖ Les postes de travail sont à flux tendus, difficilement aménageables (polyvalence, absents non remplacés, imprévus,...)
    - ❖ Le travail réel est très différent du travail prescrit
    - ❖ Les stratégies d'adaptation sont spontanément mises en œuvre par les salariés les plus expérimentés

- Dans la réalité:

- Toute proposition d'aménagement pose des problèmes à l'entreprise, car remise à plat de l'organisation du travail,
- Employeur récalcitrant: conséquences sur la rentabilité ? Sur les répercussions sur l'organisation? Intrusion dans ses prérogatives ?
- Report sur le collectif des mesures appliquées: tensions...
- Les moyens sont très différents selon la taille de l'entreprise, sa structure (appartenance à un groupe), selon l'activité...
- Facile d'aménager un poste administratif au plan ergonomique, mais pour un maçon, couvreur, chauffeur PL? ...

- L'avis du médecin du travail s'impose à l'employeur (pas celui du médecin qui soigne): implications juridiques +++
- Le médecin du travail doit prendre en compte les avis médicaux des médecins soignants: il n'a pas accès au dossier médical du salarié
- Répercussions et conséquences d'un courrier écrit « à la demande du patient »...

- Exemples du quotidien:

- « vous savez, c'est très dur, mon employeur me fait faire tous les déplacements et je n'en peux plus »
- « Dans mon travail, je porte toute la journée, et mon employeur ne me ménage pas: si vous pouviez me faire un certificat pour que je porte moins »
- « mon chef me harcèle, il m'humilie devant les clients, et il me traite de fainéant, je n'en peux plus, je craque »
- « j'ai besoin de me reposer et avec mes horaires je ne peux pas, vous pourriez me faire un certificat pour que je ne travaille que les matins? »

- Le salarié revendique le courrier de son médecin
- Que peut faire le médecin du travail ?
- Étude du poste et des conditions de travail du salarié
- La réalité est complexe: tensions, conflits, désorganisation, ...
- Le discours de l'employeur est différent = vision de la situation d'un autre point de vue
- Faire la part des choses et rester **objectif et neutre**



- Il est illusoire de s'imaginer que tous les postes de travail sont « aménageables » sur-mesure pour le salarié
- Toute proposition de maintien dans l'emploi a des conséquences sur le collectif de travail
- Une proposition qui semble anodine peut cacher un relationnel dysfonctionnel au sein du collectif de travail
- Le dispositif peut être instrumentalisé pour régler ses comptes personnels : résolution de conflit par la médicalisation...

- Exemples d'instrumentalisation

- Exemples:

- Diagnostic d'épuisement professionnel : poste administratif, sans objectif ni cadence de productivité, à temps partiel, pour une tension interpersonnelle entre la salariée et sa directrice = médicalisation d'un conflit avec demande de reconnaissance en MP acceptée !!!
- Diagnostic de « burn-out »: poste administratif, 30 ans d'ancienneté, refus de suivre les changements de l'établissement, « bras de fer » avec la direction = inaptitude avec indemnités (démarches reconnaissance en MP) + plainte Prudhommes pour harcèlement
- Gonalgies avec 8 mois d'arrêt de travail en AT: carrossier PL, inaptitude sur courriers médicaux, l'employeur me fait parvenir les pages facebook du salarié et articles de journaux = trails, et reçu pompier volontaire! Quelle crédibilité?...

- Des remises en question:

- Le médecin n'a que la vérité du patient, qui n'est pas LA vérité de la situation
- Parler de harcèlement, c'est ACCUSER quelqu'un : quelles preuves???
- Porter un diagnostic de burn-out: sur quels critères objectivables?
- Ne pas confondre la difficulté du patient à gérer son vécu au travail avec le burn-out, ou l'épuisement professionnel...
- Conséquences juridiques, et sur l'entreprise: plaintes aux Prudhommes, indemnités lourdes de conséquences pour les TPE
- Passer à côté de la souffrance du patient qui ne se plaint pas, ou qui est peu démonstratif...

- Des pistes de solutions:

- Un meilleur dialogue entre les médecins soignants et les médecins du travail
- Peser les conséquences d'un écrit remis au salarié: plaintes au Conseil de l'Ordre pour « certificats de complaisance »
- Chercher ensemble des solutions : l'état de santé nécessite-il réellement de ne porter « aucune charge »? De ne pas travailler le dimanche? De prolonger des arrêts sur des mois?
- Mettre de côté les a priori, préjugés et autres croyances (« les employeurs sont tous des exploiters, le médecin du travail est à la solde de l'employeur, le patient dit TOUTE la vérité,...)

- L'évolution de la Loi devrait articuler l'action des médecins du travail avec celle du médecin Conseil de la CPAM
- Meilleur accompagnement des patients: hypnose, PNL, gestalt, EMDR, TCC...
  - Actuellement peu de praticiens,
  - Pas de remboursement
  - Peu de médecins formés ou informés...

- Un mécanisme efficace = la responsabilisation individuelle
  - Retrouver le contrôle de sa vie
  - Pouvoir faire des choix de vie
  - Se positionner par rapport à son travail
  - Se remettre en question
  - Chercher des solutions, PAS DES COUPABLES!!!