

## Débats entre pairs sur les décisions de signalement en maladie à caractère professionnel

Groupe EPP-QMCP de l' AISMT36 – Châteauroux

Rapporteurs : Dr GUESNE Catherine – Dr MILLAN Martine

Présentation de deux cas cliniques qui avaient posés des difficultés aux médecins lors de la quinzaine des MCP : dois-je, ou non, signaler ce cas en MCP ??

Résumé du 1° cas : un jeune homme de 19 ans, Pizzaiolo depuis un an et demi, qui vient en visite pour une « inaptitude à la demande de son psychiatre » car il a des problèmes de « harcèlement » dans son travail. Après discussion il s'avère que les problèmes sont des refus de congés, des heures non payées etc ... le jeune homme semble aussi un peu instable car il a eu trois employeurs différents pendant un apprentissage de boulanger pour des raisons d'entente avec ses employeurs ... Il a fait une crise clastique selon le psychiatre qui le suit, qui l'a conduit aux urgences et maintenant il ne peut pas envisager de reprendre son ancien poste. Après échange avec le psychiatre et l'employeur qui reconnaît un changement d'attitude du jeune salarié mais ne comprends pas trop ce qui lui est arrivé (dans une entreprise où jusqu'à ce jour il n'y avait pas de problèmes relationnels avérés), il a été décidé une inaptitude à tout poste. Il n'a pas été déclaré en MCP pensant qu'il s'agissait plus d'un problème d'adaptation du jeune homme à des règles, d'une certaine instabilité ... que d'un problème relationnel avéré avec l'employeur.

Nous avons échangé sur le bien fondé de la non déclaration en MCP :

- il y a certes souffrance, il y a des soucis d'ordre contractuels
- mais les autres salariés n'ont pas évoqué de problèmes, l'employeur semble de bonne foi
- il y a une notion d'instabilité, de changement de comportement assez brusque,
- => relation difficile au travail certes, mais pas forcément à ce poste précisément. Que faire donc de ces salariés, souvent jeunes, qui se sentent inadaptés dans le monde du travail, pour lesquels les moindres remontrances ou remarques sont parfois rapportées comme du harcèlement ...

Résumé du 2° cas : Une infirmière d'entreprise (d'une collègue) de 59 ans à temps partiel, vue en VS, salariée depuis 2002 dans la même entreprise. Restructuration dans l'entreprise, diminution de l'effectif. L'infirmière reste en poste, on lui demande par contre des tâches non effectuées jusqu'à maintenant comme la formation SST.

Ses relations jusqu'alors bonnes avec le DRH se dégradent alors brutalement, il est évoqué des courriers recommandés, des horaires souples devenus plus stricts. On lui a refusé une formation. Pas d'arrêt de travail, pas de traitement signalé. Elle parle de détresse, se dit très perturbée par cette ambiance de travail qu'elle n'a jamais connu.

Une déclaration en MCP a été faite par le médecin qui après réflexion ne savait plus si cela relevait ou non d'une MCP ? :

Notre discussion nous a amené à trouver des points pour :

- souffrance de la salariée avec sensation de dégradation et mise au placard dans l'entreprise
- elle a perdu une partie de ses prérogatives, de son autonomie et le considère comme une sanction
- diminution du dialogue entre elle et le DRH et avec la nouvelle hiérarchie qu'elle ne connaît pratiquement pas
- la difficulté de se remettre en question à un âge où on pense habituellement que ce ne sera plus nécessaire

Mais aussi des points contre :

- il ne semble pas forcément y avoir de volonté délibérée de l'ennuyer, mais une nécessité d'adapter son poste ... doit-on considérer alors que le travail est pathogène
- le refus du DRH de lui accorder de préparer un DIUST à 59 ans est-il constitutif de brimade, de harcèlement ... ou est-ce de la gestion des ressources humaines correcte ?
- la souffrance est-elle réelle ? il n'y a pas de ttt en cours ... n'y a-t-il pas manipulation ?

Le problème est de reconnaître quand un changement de conditions de travail devient une souffrance au travail si il n'y a pas d'atteinte à la personne, à la dignité, à la reconnaissance des qualités professionnelles

Est-ce un travail pathogène ou un problème d'adaptation au changement ?

Cela ne nous semble pas aisé de faire la part des choses

Nous n'avons pas trouvé de « canevas » qui nous permette de faire de façon certaine la différence

Et vous ??