

Lettre aux parlementaires
**Sur les fondamentaux du métier de médecin du travail
pour la réforme de la médecine du travail**

Décembre 2014

Madame, Monsieur,

Dans les mesures de simplification du droit pour les entreprises, la médecine du travail est concernée par deux propositions : l'une sur les visites médicales accusées d'être « *chronophages et peu ciblées, au détriment de la prévention* » et l'autre sur l'utilisation de nuances apportées à l'aptitude du salarié pour aménager ou transformer des postes de travail. Ces propositions de « *simplification* » auront des conséquences désastreuses sur la prévention des risques professionnels et sur le droit des salariés à la préservation de la santé, sous tendue par le droit européen et la mission régaliennne de l'Etat du droit de chacun à la protection de la santé.

Ces propositions nous montrent que le métier de médecin du travail est méconnu : non seulement il ne repose pas sur l'appréciation de l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail, ce qui le réduirait à une sélection de main d'œuvre mais les consultations « *périodiques* » sont au contraire très ciblées et ne se font pas du tout « *au détriment de la prévention* ». Le métier de médecin du travail est très spécifique et repose sur des fondamentaux qui sont totalement ignorés par ces propositions de simplification. C'est ce que nous allons démontrer.

Dans ses prérogatives, le médecin du travail déploie son activité dans quatre axes essentiels : l'identification médicale des risques professionnels d'altération de la santé, la veille médicale sur la santé des salariés pour un collectif de travail, la rédaction éventuelle de préconisations individuelles (L4624-1 du code du travail), ainsi que le signalement de risque collectif et l'alerte médicale (L4624-3 du code du travail). Chacun de ces axes d'activité est mis en œuvre notamment grâce à la réalisation de consultations régulières pour chaque salarié.

Dans son activité de consultations, le médecin du travail utilise bien évidemment ses connaissances médicales, mais aussi ses savoirs sur les effets délétères connus des expositions aux risques professionnels. Quand il reçoit un salarié, il connaît son poste de travail, il a une certaine connaissance du métier du salarié et des risques qui s'y rattachent habituellement. Dans la consultation, le médecin du travail fait le point sur la santé du salarié, et sur son poste de travail (les modifications éventuelles, les produits utilisés, les procédés, les équipements de protection). Il peut alors prescrire des examens complémentaires pour le suivi de ces expositions. Il fait des liens entre la santé du salarié et les risques auxquels il est exposé. Il peut l'informer des effets de ces risques sur la santé et des moyens de s'en protéger. Ce travail est complété par la connaissance des postes dans l'entreprise quand il s'y déplace. La spécificité de ce métier est en grande partie liée à cette connaissance médicale de l'ensemble des salariés d'une entreprise, et de leur environnement professionnel. Cela permet ensuite de conseiller l'employeur pour la prévention des risques professionnels de manière ciblée dans son entreprise, pour l'aider dans sa responsabilité d'assurer la santé physique et mentale des travailleurs du fait de leurs conditions de travail (L4121-1). Enfin, ces consultations contribuent aussi à impliquer les salariés dans la prise en charge de leur propre santé au travail par les informations qui leurs sont données.

Cette identification des risques professionnels ciblée de chaque salarié dans sa situation unique de travail ne peut avoir lieu qu'avec des entretiens réguliers individuels avec le médecin du travail. Ces entretiens servent également à la surveillance de l'apparition de nouvelles pathologies qui pourraient être en lien avec les conditions de travail, c'est la « veille médicale ». Cette surveillance médicale ciblée pour chaque salarié permet aussi de détecter des signes avant-coureurs de maladies, ce qui permet de prendre des mesures correctives rapidement avant même l'apparition de potentielles pathologies professionnelles. Cela contribue donc à la mission de prévention.

Du fait de cette activité clinique médicale lors des consultations, le médecin du travail peut éventuellement rédiger des préconisations individuelles mentionnées dans l'article L4624-1 du code du travail, « *telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs* ». A l'instar de ce qui a pu être dénoncé, il ne s'agit pas du tout d' « *avis d'aptitude «avec réserves» (...) avec de telles restrictions qu'ils constituent quasiment une inaptitude* » : il s'agit bel et bien de prévoir des transformations préventives, parfois valables pour tout le collectif de travail, puisqu'il paraît évident que tous les salariés n'ont pas un corps identique, qu'ils vieillissent et qu'un médecin est bien placé pour conseiller un employeur sur ce sujet. Il s'agit de faire en sorte que le poste de travail n'abîme pas d'avantage la santé du salarié, ni même celle des autres salariés. Par exemple, quand un médecin du travail conseille de limiter la manutention lourde, il faudrait sans doute penser à améliorer cette situation de manutention lourde pour tous les salariés.

Actuellement, à l'issue des consultations de tous les salariés d'une entreprise, le médecin du travail peut également avoir identifié un risque lié à une organisation du travail ou des traces déjà existantes d'expositions professionnelles. Son analyse précise de la situation lui permet d'être, conformément à l'article L4624-3 du code du travail, un « lanceur d'alerte » et par des écrits motivés et circonstanciés de recommander des mesures visant à préserver la santé des salariés). La légitimité d'une alerte médicale dans l'entreprise apparaît parfois incontournable au regard de la gravité ou du nombre de personnes touchées. Elle est alors transmise à la collectivité de travail pour que chacun des acteurs (employeur, représentants des salariés et médecin du travail) puissent participer à la construction d'une vraie politique de prévention de la santé au travail.

Il est impératif que soient préservés les entretiens réguliers des salariés avec les membres de l'équipe médicale c'est-à-dire l'équipe constituée par le médecin du travail assisté d'une ou plusieurs infirmières du travail formées. Ne pas accorder les moyens nécessaires à leur réalisation serait renoncer à assurer le droit constitutionnel à la protection de la santé au travail.

L'aptitude au poste de travail est à l'opposé du principe d'adaptation du travail à l'homme présent dans le droit européen et dans plusieurs conventions internationales signées par la France. C'est une exception anachronique au droit fondamental à l'absence de discrimination. L'aptitude au poste de travail doit disparaître.

Libérée de l'aptitude, la médecine du travail basée sur une activité clinique médicale individuelle systématique périodique de chaque salarié réalisée par l'équipe médicale de médecine du travail et complétée par l'activité en milieu de travail assurée par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, pourra ainsi jouer pleinement son rôle d'information et de conseil à la communauté de travail en matière de prévention individuelle et collective des risques professionnels.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, en l'expression de notre considération distinguée.