

PARCOURS DE SOINS ET MÉDECINE DU TRAVAIL

LE MÉDECIN DU TRAVAIL DANS LA CONTINUITÉ DES SOINS

L'ACTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET LA RESTAURATION DU POUVOIR D'AGIR DES SALARIÉS

Compte rendu de la Journée de printemps association SMT du 23 mars 2013

Alain GROSSETÊTE, Odile RIQUET, rapporteurs

PARCOURS DE SANTÉ, PARCOURS DE SOINS ET POSITIONNEMENT DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Un salarié dont la santé est altérée se trouve dans un parcours de soins. Quelle place pour le médecin du travail dans ce parcours ? Comment le salarié conçoit-il la place du médecin du travail dans son parcours de soins ? Le médecin du travail est avec le salarié, avec ses aléas de santé, il est dans le parcours de soins s'il décide d'y être. S'il n'est pas dans le parcours de soins, alors son activité se réduit à l'aptitude.

Doit-on parler de parcours de soins ou de parcours de santé ? Essayer de protéger le salarié, rétablir son pouvoir d'agir, mettre en place son évacuation sanitaire, accompagner le salarié vers la sortie du travail, est-ce que ce ne sont pas seulement des soins palliatifs ? Le soin est-ce l'intervention en prévention primaire sur les lieux du travail ?

Le parcours de soins est un parcours où les médecins sont acteurs. Le parcours de santé permettrait au salarié d'être acteur. La contradiction entre parcours de santé et parcours de soins n'est qu'apparente, l'opposition ne tient pas, le parcours de soins du salarié est à mettre au service de son parcours de santé.

La prévention tertiaire en favorisant le parcours de soins permet la construction de la santé au travail. Dans ces dispositifs de soins « palliatifs » en santé au travail, le salarié reste acteur y compris pour interpeller le médecin du travail.

Historiquement le médecin du travail n'est pas dans le parcours de soins, il ne prescrit pas, les textes excluent la prise

en charge thérapeutique de la pratique de la médecine du travail. Toutefois prendre soin (pour éviter toute altération) n'est pas synonyme de soigner. Le médecin du travail se situe dans une relation de coopération avec les autres médecins, à partir de ce qu'il apporte comme éléments pour instruire la relation entre santé et travail, il fait du lien entre les avis de spécialistes pour accompagner un salarié afin de construire un dossier, de faire valoir ses droits : une invalidité, un temps partiel thérapeutique, un aménagement de poste, un maintien dans le poste ou dans l'emploi. C'est le salarié qui reprend contact pour une consultation avec le médecin du travail. Le dossier médical rend compte de cette coopération : certificats MP, enquêtes MP/AT, reconnaissance travailleur handicapé, attestation mettant en évidence lien santé travail, contact assistante sociale CARSAT pour prévenir la désinsertion professionnelles, courrier au médecin traitant, au spécialiste, retraite pour pénibilité.

Le médecin du travail passe la main au médecin traitant, il assure ainsi la synergie d'un lien, mais il doit garder le contact avec le salarié. L'arrêt maladie ne doit pas mettre le salarié en rupture avec la question du travail, il est nécessaire que le salarié se réapproprie le fait d'arrêter son travail. Proposer une consultation en santé au travail après quelques semaines d'arrêt maladie, indépendamment d'une reprise ou d'une pré-reprise du travail, c'est participer au parcours de soins, c'est à partir de la clinique médicale du travail, permettre au salarié de comprendre le lien santé travail, de construire des possibles de préservation de sa santé, de restaurer son pouvoir d'agir. Le temps de l'arrêt maladie, où le salarié est à la fois hors du travail mais aussi toujours dans son travail est un moment privilégié pour aider le salarié à comprendre le lien santé travail dans son histoire singulière.

Dans la coordination des soins, la rédaction du certificat de maladie professionnelle par le médecin du travail est essentielle, elle permet d'éviter une reprise du travail qui ne prendrait pas en compte cette demande de reconnaissance d'une pathologie liée au travail, elle permet de se mettre d'accord avec le médecin traitant pour le retour à l'activité de travail.

PARCOURS DE SOINS ET SOUTIEN A LA NORMALITÉ

L'objectif de tous les médecins est de rendre le patient acteur de sa santé. Le salarié est acteur de sa santé, qui n'appartient pas au médecin. A-t-il besoin d'un tiers pour retrouver sa normalité, une normalité subjective ? Le salarié peut se demander : « *Est ce que je suis fou ? Est- ce que je suis normal ?* » Le diagnostic-verdict « *Vous êtes malade* » peut être catastrophique, entraîner l'abandon du salarié face à sa situation de travail, aux valeurs qu'il défend. Une décision médicale arbitraire peut casser ce que le salarié était en train de reconstruire.

La coordination et la coopération entre médecins est souhaitable et inévitable dans un parcours de soins. Comment coopère-t-on entre médecins : chaque professionnel prend ses responsabilités et permet à l'autre d'agir. Les relations médecins du travail/médecins généralistes ont changé, aujourd'hui le plus souvent ce sont les médecins traitants qui sont à l'initiative d'un échange avec le médecin du travail. Les médecins du travail ont une visibilité privilégiée de la santé au travail par la clinique médicale du travail. Leur connaissance du travail et de l'entreprise leurs donne une compétence particulière sur le lien santé travail. Un salarié qui a pu faire un travail d'élaboration sur sa santé, prenant en compte son travail, avec l'aide de son médecin du travail peut être en situation de restituer à son généraliste des éléments de clinique médicale du travail, ce qui peut inciter ce dernier à souhaiter rentrer en contact avec le médecin du travail. Le travail devient plus facilement objet d'intérêt pour le généraliste en lui permettant d'ouvrir de nouveaux espaces de compréhension sur le travail vis-à-vis de son patient. Le médecin du travail est le seul à pouvoir inscrire les risques professionnels dans l'entreprise et à proposer des recommandations pour la prévention des atteintes à la santé.

Les recommandations du médecin du travail entrent-elles dans la catégorie des soins ? Toutes les préconisations proposées par le médecin du travail en accord avec le salarié ont une double nature : ce sont des actes réglementaires et ce sont des actes de santé publique. Le libre consentement du salarié ne permet-il pas de placer les avis d'inaptitude dans le cadre du Code de la santé publique, dans le parcours de soins ? La nouvelle réglementation mise en place avec la réforme pourrait-elle faire des avis d'inaptitude de simples actes administratifs et les exclure du Code de santé publique ?

Le choix « thérapeutique » du patient éclairé par son médecin traitant n'est pas du même domaine que la restauration du pouvoir d'agir. Mais le choix « thérapeutique » d'une inaptitude, proposée comme issue possible à une situation de

travail pathogène, dans le cadre d'une consultation et d'un travail d'élaboration avec le médecin du travail, est une préconisation soumise aux mêmes règles du consentement éclairé.

PRENDRE SOIN EN EXERCICE DE MÉDECINE DU TRAVAIL

La préconisation d'aménagement de poste est un acte médical, c'est une mesure de soins pour la santé du travailleur. Il faudrait faire la liste des « actes médicaux » du médecin du travail. Quels sont les actes médicaux spécifiques du médecin du travail ?

L'inaptitude sans le consentement du salarié (excepté les situations d'urgence) est-il un acte médical ou un acte administratif de sélection ? En cas de contestation par le salarié d'une inaptitude prononcée par le médecin du travail sans le consentement du salarié, la décision de l'inspecteur du travail se substitue à l'avis du médecin du travail, et peut être considérée comme un acte administratif.

Le médecin du travail est responsable aussi des salariés qui sont en arrêt de travail, il participe à la coordination des soins, il doit exprimer son point de vue médecin du travail, peser sur des décisions médicales, proposer des alternatives si nécessaire. À la fois il coopère, participe à la coordination, mais il garde son autonomie et son point de vue de médecin du travail connaissant le contexte et le lien santé travail exprimé par le salarié.

Notre système de santé est basé sur la pathologie, la normalité reste le domaine de la médecine du travail. Le patient « éclairé par le docteur » n'est pas vraiment acteur de son parcours de soins. Pour retrouver son pouvoir d'agir le salarié a besoin d'un temps d'élaboration et d'un temps de discussion au cours de la consultation. Ce temps est du côté du soin. Décider de proposer un temps médical spécifique d'élaboration pour le salarié est un acte médical spécifique de l'exercice en médecine du travail. Aider un sujet à se maintenir (ou à se rétablir) dans sa normalité affectée par le travail n'implique pas que le médecin du travail se positionne dans le domaine du traitement.

CONCLUSION CE QUI SEMBLE ACQUIS ENTRE NOUS

*LA MÉDECINE DU TRAVAIL
DANS LA CONTINUITÉ DES SOINS DU SALARIÉ.*

- Le médecin du travail a un rôle spécifique dans la continuité des soins du salarié, aussi bien quand il est en activité que pendant ses arrêts de travail. La coopération avec le médecin traitant et d'autres soignants en est le principe. Le point de vue autonome du médecin du travail doit être élaboré avec le salarié et devient opposable.
- L'instruction de la compréhension des liens santé-travail pour le salarié est subordonnée à l'activité clinique du médecin du travail et au travail d'élaboration au cours des consultations.

➤ Le médecin du travail spécialiste des rapports entre le travail et la santé instruit médicalement les liens entre la santé du salarié et ce qu'il a identifié comme risques dans son travail. Ses actes médicaux consistent notamment à attester de ces constats et à proposer avec l'accord du salarié des préconisations ayant pour objectifs d'adapter le travail à la santé du salarié.

L'ACTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL POUR PERMETTRE AUX SALARIÉS DE RESTAURER LEUR POUVOIR D'AGIR

➤ Le temps d'élaboration par la clinique médicale du travail dans la consultation de médecine du travail est essentiel pour permettre au salarié de retrouver son pouvoir d'agir.

➤ La connaissance de l'entreprise et des collectifs de travail (l'organisation du travail, le travailler ensemble, les valeurs partagées, ce que le médecin peut appréhender du travail réel) sont des éléments nécessaires pour la mise en débat des préconisations du médecin du travail.