

Elucidations par GAPEP Contexte de souffrance collective liée aux modalités pratique de liaisons dans un centre de formation, discussions sur le mode d'alerte.

Par Christian MASSARDIER, GAPEP Roanne

DEBAT :

Q : est ce qu'il était possible de savoir qui parlait ?

R : c'était un espace fermé à la direction et ouvert aux salariés réalisé par le délégué qui est bon en informatique, une sorte de forum fermé. Il n'y avait pas d'anonymat.

Dominique Huez : c'est travailler en engageant sa responsabilité. On peut avoir des pratiques personnelles qui peuvent générer de la peur et de l'anxiété chez les collègues or nous avons besoin du collectif pour établir des règles de métier. On ne peut développer que des pratiques personnelles si on ne s'appuie pas sur le collectif.

Les meilleurs coups sont ceux qui n'engagent que nous-mêmes. Une des règles professionnelles quand on dit des choses, c'est d'utiliser l'hypothétique et le conditionnel qui permettent d'affirmer les pires choses. Sinon nous risquons d'être « bouc émissarisé. »

Beaucoup de choses se véhiculent dans le réseau, attention il faut que le réseau appartienne aux salariés et il faut que le médecin du travail garde sa posture. S'exprimer à partir de notre posture, qu'est ce qu'on peut s'autoriser à dire ? Prudence car l'employeur pourrait dire que le médecin est un animateur syndical. On a un boulevard d'inventions à faire à partir de la clinique individuelle et des pratiques médicales construites par les pairs pour donner des conclusions collectives. Il faut être prudent pour ne pas se fragiliser.

Alain Carré expose un avis divergent avec Dominique Huez. Nous avons une responsabilité car nous sommes conseiller de l'employeur et du salarié. Le médecin du travail doit être critique du point de vue de la préservation de la santé des salariés. Le rapport annuel n'est pas le lieu mais lors de la présentation du DU en CHSCT, nous pouvons faire des remarques et des critiques. Notre responsabilité est engagée.

Christian Massardier : chaque année, le médecin du travail intervient en CHSCT pour donner un avis sur le DU. C'est peut être le seul moment où les salariés ont accès au DU.

Nicolas Sandret : l'accès au DU leur permet d'avoir un regard sur la vision de l'employeur sur les risques de son entreprise et donc d'enrichir la critique. Le DU est de la responsabilité de l'employeur.

Salle : Dans certaines entreprises, le document unique circule pour que les salariés se rendent compte de la façon dont l'employeur voit ce qu'ils font. Il faut faire penser le collectif et la restitution est à haut risque.

Nicolas Sandret : Comment arriver à poser la question au niveau national pour cette entreprise. Comment engager une action de tous les médecins du travail de cette entreprise ?

Christian Massardier : au niveau régional, une action est en cours.

Annie Chalon : Il faut mettre suffisamment d'arguments et de contenu du travail pour que l'employeur et le salarié puissent trouver des pistes pour la prévention. Sinon, c'est peut-être pour ça que l'on n'arrive pas à faire bouger les choses dans les entreprises.