



Reconnaitre le caractère professionnel des pathologies psychiques pour transformer l'organisation du travail

Louis-Marie Barnier, 4 décembre 2023
Ligue de la Santé Mentale



Introduction

- Dépasser la place centrale donnée aux accidents de type industriel.

Tribune collective publiée dans Le Monde du 25 avril 2023 :

« Il est temps d'améliorer la prévention et la reconnaissance des atteintes psychiques au travail »

- D'où je parle ?

Introduction

Analyse de la démarche CGT :

- 1/ Le point de départ et le levier : la reconnaissance des pathologies professionnelles psychiques
- 2/ déconstruire l'approche individuelle, construire le collectif : interroger et transformer l'organisation du travail



1- Reconnaître

Reconnaître c'est connaître !

- 10 % des suicides auraient un lien potentiel avec le travail
- 108 000 pathologies auraient dû être reconnues en maladie professionnelle

Le coût pour la santé publique est important, un coût laissé à la charge de l'Assurance maladie puisqu'il n'est pas intégré dans la compensation versée de la caisse AT:MP vers la caisse Maladie

Rapport sur la sous-déclaration, juin 2021

Tableau 18 : Evaluation du coût de la sous-déclaration

Pathologies professionnelles	Nombre de cas	Coût moyen annuel	Coût total de la sous-déclaration (M€)	
Principales affections périarticulaires	Canal carpien	4 100 à 15 600	3 280	13 à 51
	Tendinopathies de l'épaule	14 100 à 32 400	11 030	155 à 357
	Tendinopathies du coude	8 300 à 24 000	5 550	46 à 133
	Tendinopathies de la main et des doigts	5 000 à 7 600	3 950	20 à 30
Affections du rachis lombaire		1 300 à 5 700	12 270	15 à 70
Cancers professionnels		50 700 à 80 400	7 670	384 à 612
Surdité		25 500	390	10
Dermatoses allergiques et irritatives		24 100	3 520	85
Asthme		152 100 à 205 000	2 130	323 à 436
Broncho-pneumopathie chronique obstructive		44 000 à 142 100	1 530	67 à 217
Asbestoses et plaques pleurales		500 à 1 100	1 340	1 à 2
Accidents du travail		750 400	83/293	110
Total				1 230 à 2 112

1- Reconnaître

Une reconnaissance au compte-gouttes :

- Pour l'ANSES, de 30 à 40% des pathologies en lien avec le travail sont des pathologies psychiques mais 2% des maladies professionnelles et 1% des accidents du travail
- 5 % des atteintes à la santé psychique sont actuellement reconnues.
- Ces chiffres laissent de côté les fonctionnaires, les indépendants, les agriculteurs etc

1- Reconnaître

Pourquoi si peu de reconnaissance ?

- En 1898, la loi s'était construite contre l'idée d'une fatalité du risque industriel et de la responsabilité de l'employeur.
- Avec la présomption d'imputabilité, la réparation avait pris une place prépondérante, assurant la continuité des revenus et des soins à la population ouvrière contre la protection juridique de l'employeur.
- Mais le système assurantiel permettait de ne pas remettre en question les choix d'organisation du travail des employeurs.

1- Reconnaître

Les atteintes à la santé psychique dues au travail sont dépendantes de la construction du lien entre santé et travail.

- Soit comme accident du travail : une maladie, un trouble apparait après un évènement: notation par le DRH, mutation... (2002)
- Soit comme maladie professionnelle : en absence de tableau de MP, la maladie professionnelle doit se traduire par une incapacité permanente partielle (IPP) au minimum de 25 %... (2012)
- En cas de maladie professionnelle, il n'y a pas de présomption d'imputabilité. La preuve du lien direct et essentiel doit être apportée par le salarié. Le lien entre l'organisation du travail et la pathologie doit être apporté.

1- Reconnaître

Exemple de tableau PM : Affections psychiques provoquées par certaines caractéristiques de l'organisation du travail

Désignation des maladies (de vraies maladies et non des effets comme le burn out ou le suicide)	Délai de prise en charge	Liste indicative des principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies
A- Dépression réactionnelle et ses complications B- Etat de stress post traumatique (psychotraumatisme) C- Bouffées délirantes D- Syndrome de persécution E- Passage à l'acte F- Troubles cognitifs en secteur G- Pathologie sociale chronique H- Etat anxieux généralisé		Travaux impliquant : - des exigences excessives de travail ou émotionnelles - ou des défauts d'autonomie et de marges de manœuvre (procédures, - ou des troubles des rapports sociaux ou des relations de travail (coopération, harcèlement) - des conflits de valeur éthiques ou sur la qualité du travail une insécurité socio économique de l'emploi, ou du salaire, ou de la carrière

Elaboré par la partie syndicale du groupe de travail de la CS4 en 2012

1- Reconnaître

Quelle démarche syndicale ?

Les syndicalistes sont confronté·es à des situations de détresse.

Le triple enjeu de la reconnaissance en AT ou MP :

- Un enjeu de réparation : longues maladies, bouleversement de la vie
- La reconnaissance de la cause professionnelle participe du processus de reconstruction du ou de la salarié·e.
- Elle cible la responsabilité de l'employeur. Ce n'est plus l'inadaptation du ou de la salarié·e qui est visée. Ni sa faiblesse.

2 – Transformer l'organisation du travail

Déconstruire l'approche individuelle, construire le collectif

L'apport de la CGT porte d'abord sur la dimension collective,

- dimension collective de la souffrance, c'est rare qu'un·e seul·e salarié·e souffre.
- dimension collective des causes,
- dimension collective des réponses à apporter, mobilisation collective et rapport de force.

Le syndicalisme est l'expression de la dimension collective du travail.

2 – Transformer l'organisation du travail

Importance de l'enquête.

Les enquêtes menées par les élus au CSE, les syndicalistes, vont viser deux objectifs, « déconstruire » deux *a priori* sur le sujet.

- D'abord, l'idée que les atteintes à la santé renvoient à des situations "individuelles". L'individu s'insère dans un collectif et dans une organisation. L'enquête vise à faire émerger ces causes organisationnelles.
- Les victimes d'AT ou de maladies professionnelles seraient des personnes ayant des "faiblesses", or, les enquêtes que nous menons montrent absolument l'inverse. Ce sont au contraire, les personnes qui portent des enjeux forts sur le travail qui sont victimes.

2 – Transformer l'organisation du travail

Affronter la réalité, s'appuyer sur ce que l'on sait des politiques managériales :

- le management par les chiffres (France Télécom),
- les réorganisations permanentes et imposées,
- les conduites du changement délétères,
- le recours à l'emploi précaire ou sous-traité,
- la dégradation des collectifs et la rupture entre le travail et son sens.

Et démontrer comment ces notions s'appliquent dans l'entreprise à des situations concrètes.

2 – Transformer l'organisation du travail

Evaluation du travail : Prise de pouvoir sur les individus, dans la logique du néolibéralisme

- L'entretien individuel se traduit par « une remise en cause totale et souvent violente de son savoir-faire, associée à une remise en cause de son savoir-être » (Nicolas Sandret, 2011).
- A propos de l'évaluation des chercheurs, P. Bourdieu disait : « La fin réelle de leurs opérations d'évaluation n'est pas l'évaluation elle-même, mais le pouvoir qu'elle permet d'exercer et d'accumuler »
- Cour appel Airbus (2011): les modes d'évaluations doivent être objectifs et transparents, ne porter que sur l'aptitude professionnelle (L1222-2)

2 – Transformer l'organisation du travail

Démarches syndicales : reconstruire du rapport de forces dans l'entreprise, à partir du travail réel. Comment créer du collectif à partir de l'individuel ?

- Reprendre le triptyque de base Emploi-Salaire-Conditions de travail, faire le lien avec ce mal-être dans l'entreprise.
- Remonter sur les causes collectives : les choix de management, emploi, reconnaissance
- Donner la parole aux salarié·es, y compris les « souffrances invisibles » des femmes (K. Messing).
- Appliquer un « prisme de genre » : interroger toute situation, toute parole en s'interrogeant si influe le fait d'être une femme ou un homme concerné·e.

2 – Transformer l'organisation du travail

Proposer une autre organisation du travail ?

On peut avancer quelques pistes :

- Reconnaissance des métiers, du savoir collectif organisé,
- Reconnaissance de la place de chacun dans les procès de travail, de la validité de sa parole (y compris précaires et sous-traitants),
- Casser les grilles hiérarchiques comme expression du pouvoir...

Une révolution en soi...

Conclusions

Limites de cette approche par les maladies psychiques :

- Document unique d'évaluation des risques : construction prédictive qui ne correspond pas aux risques psychosociaux
- Mais inversement, aborder l'organisation du travail par les souffrances créées réduit ce qu'on regarde.
- Sous-traitance ? Précarité ? Notre étude : « Les intérimaires se situent en dehors du travail et du collectif de travail »

Conclusions

Dans plusieurs grandes entreprises, les syndicats ont posé un droit d'alerte concernant l'ensemble du personnel mis en danger par l'organisation du travail.

- Aéroport de Paris (29 juin 2023) : procédure d'alerte "DGI" sur l'ensemble de l'entreprise
- A la Banque de France (octobre 2023) , les élus se sont aussi emparés de la question suite aux suicides de deux salariés.
- Difficulté à faire comprendre aux salarié·es la perversité des choix de management : l'employeur expose plus ou moins consciemment les salarié·es par ses choix.

Conclusions

Les CHSCT, une instance à recréer !

Rappelons-nous les termes de l'arrêt de principe de la cour de cassation en 2008 concernant la SNECMA :

« Il est interdit (à l'employeur), dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. »