

***" Souffrance au travail,
Harcèlement, Burn out..."***

Dr Trichard-Salembier

Médecin du Travail

CHRU de Lille

FMC Tourcoing le 28 avril 2016



CHARB.

Pré test

- Dans le cas d'une souffrance au travail un arrêt maladie est-il utile ? Si oui, faut-il qu'il soit long ?
- Une dépression peut-elle être reconnue en maladie professionnelle ?
- Le médecin traitant peut-il attester d'un harcèlement moral ?
- Une inaptitude aboutit-elle toujours à un licenciement ?
- C'est quoi le burn out ?
- Existe-t-il un profil particulier ?

Cas clinique n°1

- Mme Fauxjedoit Hilde vient à votre cabinet pour la 3eme fois depuis 6 mois
- Les visites précédentes : troubles du sommeil
- cette visite: elle pleure, dit qu'elle n'arrive plus à rien, qu'elle est nulle, qu'elle a des idées suicidaires
- Elle est cadre de santé dans une clinique.
- Elle arrive le matin à 7h, part souvent à 20h, doit lire ses mails chez elle: « sinon j'y arrive pas », elle a signalé ses difficultés à la direction, mais on lui aurait répondu qu'elle était mal organisée
- Elle vous demande un traitement pour dormir
- Elle ne veut surtout pas que vous lui mettiez un arrêt de maladie et encore moins un traitement
- Que lui conseillez vous ?

Conduite à tenir, orientation

- Chaque cas est unique...
- Arrêt maladie ?
- Traitement ?
- Comment contacter le médecin du travail ?

Aptitude et travail

Visite médicale (systématique, reprise, embauche)

- But : Aptitude médicale au poste de travail

Avis porté par le médecin du Travail concernant l'adéquation entre l'état de santé du salarié et le poste de travail fondé sur :

- L'absence d'affection dangereuse pour les autres salariés
- Confrontation de l'état de santé et contraintes du poste -s'assurer de le salarié est médicalement apte
 - de proposer adaptations et/ou mutations de poste
- Rechercher toute affection due au travail

Aptitude au poste

Le médecin du travail : « Éviter toute altération de la santé des salariés du fait du travail : meilleur compromis médico-social »

L'employeur : « Avoir un salarié a rendement optimum, et si possible polyvalent »

Le salarié : « Avoir un emploi et le garder »

Le Médecin Inspecteur: Recours en cas de désaccord

L'avis d'aptitude ne contient aucun élément médical

En l'absence d'adéquation Santé -poste de travail : propositions d'aménagement de poste, reclassement et dispositions médico-sociales

Adaptation de poste :Le médecin du travail est habilité à proposer des adaptations,... reclassement justifiés par l'âge, la résistance physiques, ou l'état de santé

Fonction publique



maintien dans l'emploi

- adaptation poste
- Congés de longue durée (fractionné)
- temps partiel thérapeutique

Régime général



maintien dans l'emploi

- temps partiel thérapeutique
- *loi 31.12.92*
- *statut travailleur handicapé (RQTH) (6%)*
- *Invalidité (CPAM)*

LIAISON MEDECIN TRAITANT - MEDECIN DU TRAVAIL -MEDECIN PSYCHIATRE

- **Déontologie:**

- **Respect du secret médical.**

- **Conseiller fortement le patient de rencontrer le médecin du travail (lui confier courrier par ex)**

Intêret : Préserver l'état de santé et le pronostic socio-professionnel

Moyens : solliciter une visite de pré-reprise pour préparer la réintégration professionnelle (courriers apportés par le salariés)

- ***Au regard de la décision d'aptitude par le médecin du travail, il importe de***

- **Mieux connaître l'état de santé (déclaré par le salarié) ou par le biais de courriers médicaux fournis par le salarié .**

Le syndrome de désadaptation au travail

3 phases:

- phase de découverte du travail et de ses contradictions
- phase de contribution active de l'individu à l'organisation
- phase de désintérêt, de désinvestissement, de démotivation.

Cette troisième phase est habituelle lorsque les stressseurs sont devenus chroniques.

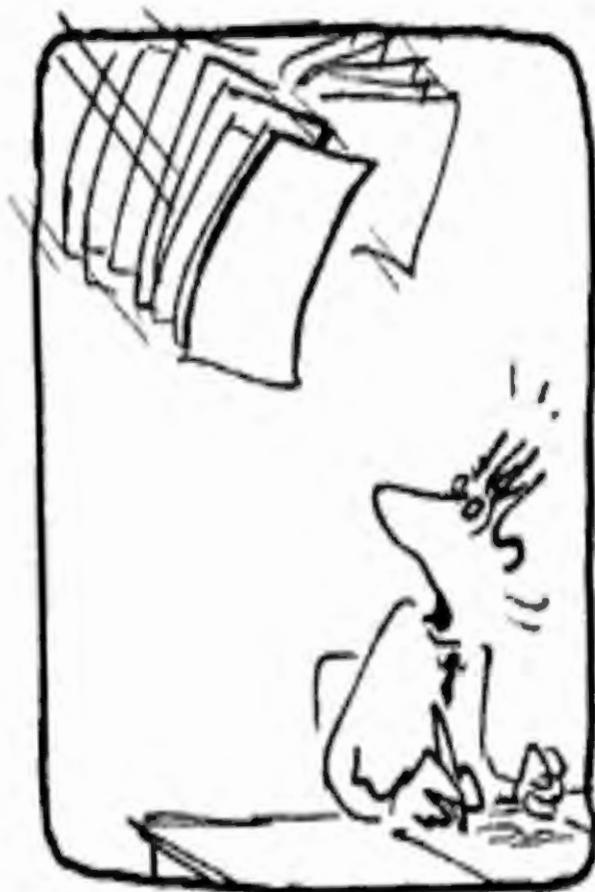
- Le processus de défense (ou désinvestissement) est alors devenu un véritable « coping ». La démotivation devient une stratégie pour faire face à une situation perçue comme hostile, trop stressante.

Tableau clinique

On peut observer différents tableaux

- Anxiété (état subjectif de détresse):
 - Symptomatologie somatique (dysrégulation neurovégétative)
 - Manifestation prédominante dans le trouble de l'adaptation: nervosité, inquiétude, agitation...
- Dépression
- Troubles des conduites

ALARME



RÉSISTANCE



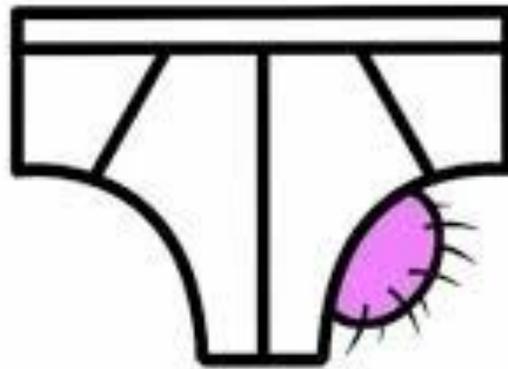
ÉPUISEMENT.



© Dessin Marc Chalvin

CHALVIN-

BURNE OUT



NE

?

L'épuisement professionnel

- Le « burn out syndrome » = « épuisement professionnel »
- concept d'épuisement par Claude Veil années 1950
- burnout décrit dans les années 1970 par Freudenberger:
 - désadaptation psychologique au travail.
 - professions de relation d'aide et de responsabilité envers l'autre exposées au risque de burnout.
- 4 stades évolutifs:
 - L'enthousiasme
 - La stagnation
 - La frustration
 - L'apathie ou la démoralisation
- Les études épidémiologiques montrent que 25 à 40% des soignants seraient épuisés

SAUVE D'ATTENTE



MAIS...IL N'Y A PAS DE PERSONNELS DANS CE SERVICE D'URGENCES!?

C'EST NOUS, LE PERSONNEL, MONSIEUR..

Articulation du burnout autour de 3 éléments :

(Maslach, Jackson et al.)

- L'épuisement émotionnel : demande de soutien psychologique trop importante (sentiment de fatigue)
- La dépersonnalisation (ou déshumanisation): perte d'empathie, détachement excessif dans les rapports avec autrui pouvant aller jusqu'au cynisme
- Le manque d'accomplissement personnel : dépréciation professionnelle engendrée par la perte d'efficacité thérapeutique et la démotivation.

Cas clinique n°2

- Monsieur P, 47 ans est caissier dans une superette qui appartient à une grosse chaîne de distribution
- Il vient vous voir car il veut être en arrêt maladie car il est harcelé au travail par sa chef
- Il y travaille depuis 2 ans. Au départ sa chef a même voulu sortir avec lui mais il a refusé et depuis, elle lui fait faire « tout le sale boulot »
- Il vous demande de l'alprazolam pour calmer ses crises de nerf, car quand il est passé devant le magasin ce matin, elle a traversé et il a failli lui rouler dessus. Il a augmenté ses consommations d'alcool et de tabac
- Il vous demande un certificat comme quoi il ne va pas bien à cause de son harcèlement au travail et qu'il a besoin de voir son médecin du travail



JE TE DIS
QUE JE SUIS
VICTIME DE
HARCÈLEMENT
— MORAL!

T'ES
PARANO!

TIGNOUS

Harcèlement moral: définition légale

Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002:

- **Article L. 1152-1 du Code du travail**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation **de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

- **Article L. 1152-2 du Code du travail**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.**

Repérage du tableau clinique spécifique: phase d'alerte

- Forme clinique difficile à repérer.
- Anxiété, tb du sommeil, désengagement social, augmentation prise de psychotropes, fatigue
- le salarié à cette phase ne s'exprime pas, il se contente de « tenir »
- cette phase d'alerte est donc difficile à mettre en évidence

Phase de décompensation

Premier temps: si le harcèlement perdure, les signes cliniques apparaissent. La forme la plus grave correspond au tableau de névrose traumatique et s'apparente au PTSD

Deuxième temps: le travailleur développe des système de défense. Le type de décompensation, névrotique, psychotique ou somatique, ne dépend pas uniquement du travail, mais en dernier ressort de la structure de la personnalité

La victime typique ?

- Labilité émotionnelle
- Grande ouverture à l'expérience: créativité, innovation, pensée critique
- Concept éthique de justice, pratique morale
- Naïveté consciente
- Hyper investissement au travail
- Autre vulnérabilité: ne supportent pas l'immobilisme des autres (fait partie du HM = violence passive), pb de la dissolution des communautés au travail

Le rôle du médecin du travail

- La mission du médecin du travail est d'« éviter toute altération de la santé du salarié du fait de son travail... »
- Si le médecin du travail constate une dégradation nette de la santé mentale et physique du sujet, en lien avec ses conditions de travail, en vertu de l'article L241-10-1:
 - Demande de mutation ou aménagement de poste.
 - ou incapacité à maintenir en poste et orientation sur le médecin généraliste = première mesure: faire cesser le harcèlement étant une urgence.
- **La mobilisation peut être collective (MIRTMO et inspection du travail, cs de pathologie professionnelle, réseau de soin)**
- Si échec de cette mobilisation collective : Inaptitude
 - = réponse médico-administrative pour faire cesser un harcèlement et faire sortir un salarié de l'entreprise, en préservant ses droits sociaux.
 - Cette réponse demande la participation active du salarié devenu acteur de sa situation et non victime.
- Déclaration de MP...

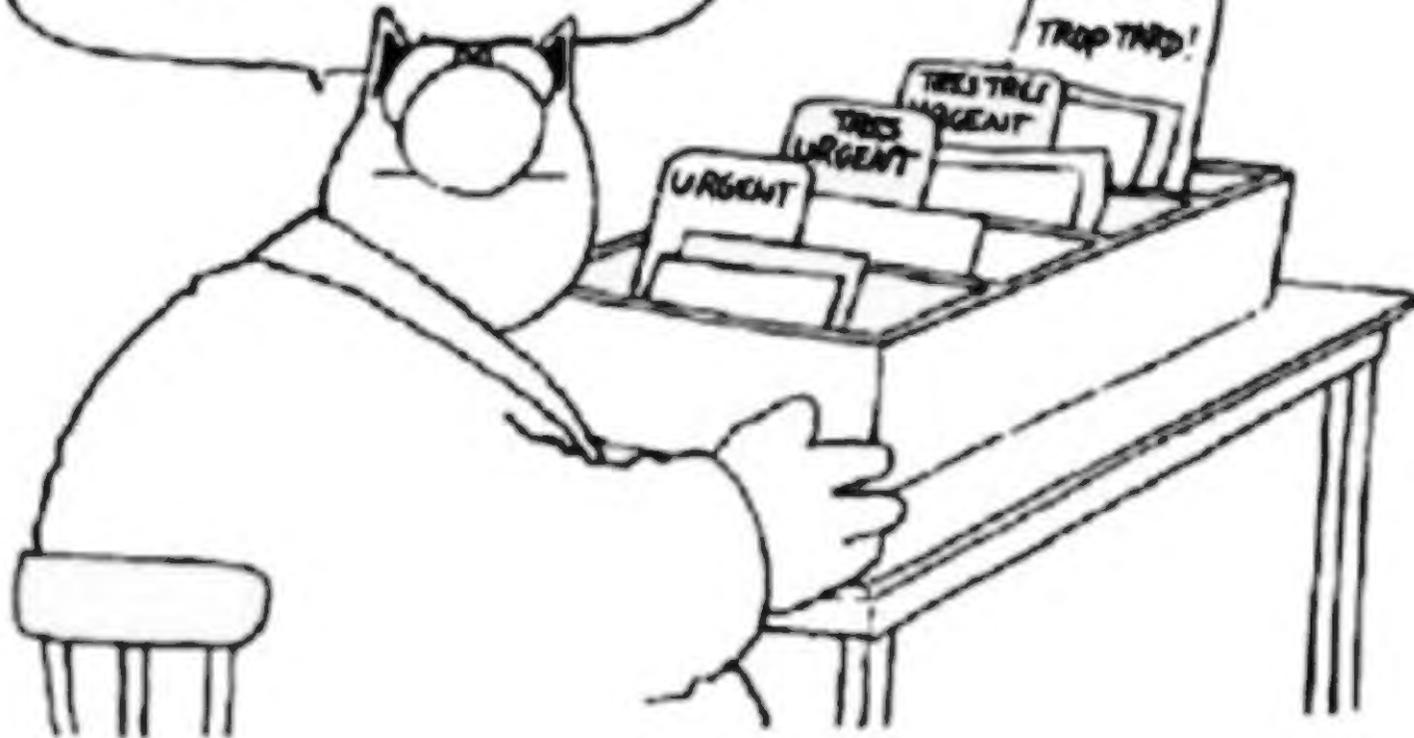
La déclaration en Maladie Professionnelle (MP)

- Les pathologies mentales ne sont pas inscrites dans les tableaux de MP: orientation vers le CRRMP
- Le CRRMP peut être saisi soit par le médecin conseil, soit par la victime.
- **Deux conditions**
 - état du salarié stabilisé
 - IPP prévisible de 25%. (Si le médecin conseil l'estime à moins de 25%, la victime peut saisir le tribunal du contentieux de l'incapacité)
- Taux d'IPP varie de 20 à 100% pour les patho psychiatriques
- Lien direct et essentiel entre la maladie et le travail habituel de la victime, peu de cas sont donc reconnus en maladie à caractère professionnel.
- Cas de MP pour atteinte psycho pathologique reconnues
 - En 2010: 63 (/136 demandes)
 - En 2011: 94 (/196 demandes)
 - En 2012: 101 (/225 demandes)

Indicateurs retenus par le collège d'expertise (INSEE et Michel Gollac)

- **Les exigences du travail** : quantité, pression temporelle, complexité du travail, difficultés conciliation vie pro/ vie privée
- **Les exigences émotionnelles**: contact direct avec les publics, contact avec la détresse sociale et la souffrance sous toutes ses formes, le risque d'agressions verbales ou physiques
- **L'autonomie et les marges de manœuvre**
- **Les rapports sociaux au travail et la reconnaissance au travail**
- **Les conflits de valeur**
- **L'insécurité socioéconomique**

J'ADOpte UN NOUVEAU
SYSTEME DE CLASSEMENT
DU TRAVAIL À FAIRE



Peut-on attester d'un lien entre souffrance et conditions de travail ?

- Peut on attester d'une relation causale travail/ pathologie sans avoir été directement témoin des expos ?
 - Pathologies différées (cancéreuses...)
 - Pathologies liées à l'organisation du travail
- Oui mais
 - Éléments de la littérature scientifique
 - Technique du « faisceau d'arguments »
 - Par exemple pour les PRS circulaire CNAM...

10 conseils POUR LA DELIVRANCE D'UN CERTIFICAT MEDICAL

(Rapport BOISSIN et ROUGEMENT au Conseil national de l'Ordre des médecins octobre 2006)

1. S'informer de l'usage du certificat demandé ;
2. Ne rédiger le certificat qu'après examen de la personne ;
3. Décrire de façon précise et objective les éléments constatés, sans omission dénaturant les faits ni révélation excessive ;
4. Transcrire, si elles apparaissent nécessaires à la compréhension du certificat, les doléances du patient entre guillemets et sous la forme conditionnelle ;
5. S'interdire d'établir toute relation de cause à effet entre les troubles constatés et décrits et l'origine que le patient leur impute ;
6. Limiter les propos à ce qui concerne le patient et lui seul ;
7. Dater le certificat du jour de sa rédaction même si l'examen médical a été pratiqué quelques jours plus tôt ; antidater ou post-dater un certificat constitue une faute ;
8. Apposer sa signature ;
9. Remettre le certificat au patient lui-même et en main propre ; en faire mention sur le certificat ;
10. Garder un double du certificat.

Post test

- Dans le cas d'une souffrance au travail un arrêt maladie est-il utile ? OUI
- Si oui, faut-il qu'il soit long ? Moins de 6 mois
- Une dépression peut-elle être reconnue en maladie professionnelle ? Oui...mais !
- Le médecin traitant peut-il attester d'un harcèlement moral ? NON
- Une inaptitude aboutit-elle toujours à un licenciement ? NON, mais dans ce cadre souvent oui...
- C'est quoi le burn out ? Désadaptation au travail après enthousiaste
- Existe-t-il un profil particulier ? Souvent oui, mais nous pouvons tous être victimes