

Les impacts pour les salariés

La douleur est un signal d'alerte... et, pourtant, des salariés vont la nier

Il importe de réagir avant que l'inconfort ne devienne une douleur aiguë et persistante puisque l'absence de réactivité limite la récupération complète du salarié.

Pourtant, des salariés auront tendance à taire leurs douleurs et à nier ce qui les provoque. Plusieurs raisons en sont à l'origine :

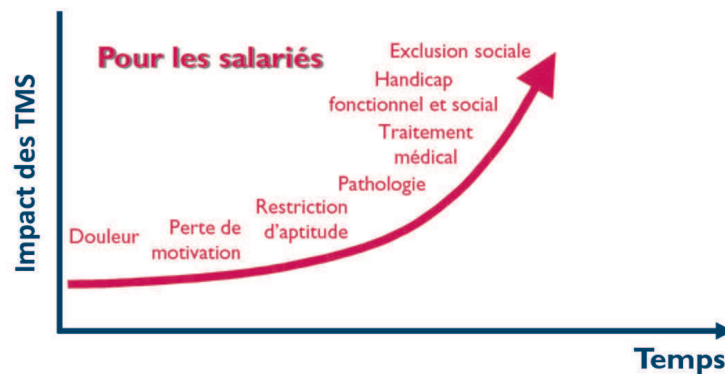
- **Des appréhensions** : La peur d'être jugé ou d'être exclu limite la parole des salariés.
- **Une douleur socialement acceptée** : dans certains milieux professionnels, la douleur est considérée comme faisant partie du métier ou une preuve d'engagement (« c'est le métier qui rentre »).
- **L'idéologie du professionnalisme** : la tendance à penser qu'un bon professionnel ne rencontre pas de difficulté peut conduire des salariés à passer sous silence leurs difficultés.

Pour lever ces « résistances » et amener les salariés à exprimer leur douleur, il faut faire évoluer les mentalités sur les TMS et le travail.

Le risque TMS, c'est un risque d'exclusion

La douleur s'accompagne de gênes fonctionnelles, sources de séquelles permanentes, qui handicaperont les salariés dans leur vie personnelle et dans leur activité professionnelle : perte de dextérité impactant la qualité ou l'efficacité du travail, douleurs aiguës empêchant la réalisation de tâches, etc. Cette situation peut être masquée par l'absentéisme et/ou générer des conflits. Elle peut conduire également à une exclusion : mise à l'écart du collectif, restriction d'aptitude conduisant à un reclassement sur un poste moins enrichissant, licenciement pour inaptitude, etc.

Les impacts pour les salariés



Source : Guide « 10 bonnes pratiques favorisant la santé au travail », Carsat Rhône-Alpes 2011

Les points de vigilance pour le CHSCT

- Ce n'est pas normal de travailler quand on a mal. La douleur est généralement le signe que des aménagements sont nécessaires.
- Certains salariés ne souhaitent pas évoquer leur douleur ou leurs difficultés. Il est important de rassurer, de garantir l'anonymat et de centrer l'échange sur le travail.
- Un TMS génère, pour le salarié, un risque d'exclusion du collectif de travail.
- Favoriser la prise en charge précoce des douleurs, c'est réduire le risque que la pathologie s'installe de façon durable.

Les impacts pour les salariés

La déclaration en maladie professionnelle est à encourager

Inviter les salariés à déclarer leur maladie professionnelle (MP) leur garantit certains droits, contraint l'entreprise à engager la prévention et va dans le sens de la politique nationale de prévention de la santé au travail (Cf. Annexe : procédure de déclaration d'une MP).

Intérêts de la déclaration de TMS comme MP

Pour la santé physique et financière du salarié

La reconnaissance en MP permet une meilleure prise en charge des soins (Ex : pas de délai de carence pour les indemnités journalières). En cas d'Incapacité Partielle Permanente (IPP), le salarié reçoit un capital ou une rente.

Pour inciter l'entreprise à engager une démarche de prévention

Le nombre de MP constitue un indicateur susceptible d'alerter l'employeur et le médecin du travail de problèmes de santé et de la nécessité de mener une démarche de prévention. En cas « d'explosion » du nombre de MP déclarées et, sans réaction de la part de l'employeur, les représentants du personnel au CHSCT sont susceptibles de déclencher une enquête ou encore de recourir à une expertise « Risque grave ».

Pour la pérennité du système d'assurance maladie français

Si les salariés ne déclarent pas leur MP, leurs remboursements des frais de santé et d'arrêts maladie seront pris en charge par la Sécurité Sociale. La CARSAT ne sera pas alertée de problèmes de conditions de travail propres à l'entreprise ou à un secteur d'activité.

Déclarer une MP n'est pas un acte anodin. Des pressions sur les salariés ou des craintes peuvent exister. Le tableau suivant présente celles les plus entendues et les contre-arguments possibles pour les représentants du personnel.

Pressions ou craintes à la déclaration de TMS comme MP

« L'entreprise ne peut pas se permettre de déclarer ses maladies professionnelles »

Et pourtant... : L'employeur a une obligation en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels (art. L. 4612-1 du Code du travail). Cette prévention nécessite d'avoir une vision claire de la situation de l'entreprise en matière de santé au travail. La déclaration des MP constitue un indicateur, nécessaire à l'entreprise pour poser un premier constat de la situation.

« Si je déclare une maladie professionnelle, je peux être licencié(e) »

Et pourtant... : La déclaration de maladie professionnelle ne constitue en aucun cas un motif de licenciement. Ce qui peut entraîner le licenciement est le fait de ne trouver aucun reclassement ou adaptation de poste en cas d'inaptitude.

« Si je déclare une maladie professionnelle, je vais être mal vu(e) par mes collègues »

Et pourtant... : Les éventuelles conséquences d'une pathologie (réduction des rotations de poste, affectation à un poste moins contraignant...) ne sont pas liées au fait de déclarer la maladie, mais bien aux douleurs causées par la maladie elle-même. Ne pas déclarer conduit à une prise en charge tardive et réduit la probabilité de guérir ou de trouver une solution. De plus, la déclaration peut mettre en lumière, dans l'entreprise, les difficultés rencontrées et, si des aménagements sont réalisés, ils seront profitables à l'ensemble des salariés.