



12, impasse Mas - 31000 Toulouse
tél. 05.61.99.20.77 fax. 05.61.62.75.66 snpst.toulouse@orange.fr

LE SNPST DIT : « NON AUX TICKETS-PSY »

Les risques psycho-sociaux du travail sont essentiellement générés par les conditions de travail et des dérives des organisations et non par la fragilité psychologique individuelle. Les services de santé au travail par les missions confiées aux professionnels ont pour seul objet la prévention et non les soins.

Ethiquement, l'accès aux soins relève du libre choix du patient et de la décision du médecin traitant.

La mise en place récente, dans certaines entreprises, de l'accès à des « tickets-psy » par l'intermédiaire du médecin du travail, de l'infirmière de santé du travail ou de l'assistante sociale a déjà entraîné des réactions critiques émanant de plusieurs horizons, entre autres du Conseil National de l'Ordre des Médecins et de la Société Française de Psychologie.

Ce service, proposé aux entreprises par la société ASP, fait l'objet d'une présentation très succincte consultable sur le site de cet organisme. Le ticket-psy est ainsi assimilé à un « service aux entreprises qui souhaitent le mieux-être psychologique de leurs salariés, dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux ». Le public visé par ce service est large : « tout mal-être dans son travail, quelle qu'en soit la cause » et le but affiché consiste à « prendre du recul et faire face à ses difficultés ». Les assurances données par la société ASP vont de la proximité du service « moins de 30 minutes du domicile des salariés », à la gratuité (5 à 10 consultations financées par l'entreprise) et à l'anonymat.

Cette nouvelle tentative de psychologisation et d'individualisation de la souffrance psychique au travail suscite un débat légitime parmi les professionnels de la santé au travail et nous amène à développer notre position, déjà amorcée dans l'article du Monde du 19/02/2009, par un rappel de la nécessaire évaluation des risques psycho-sociaux avant mise en place d'un plan de prévention.

Pour justifier sa légitimité, ce type de dispositif prend prétexte de l'obligation réglementaire faite aux employeurs de protéger la santé physique et mentale de leurs salariés par des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation et par la mise en place de plans de prévention et d'une organisation de travail adaptée.

La proposition de prise en charge externalisée des situations de mal-être au travail nous paraît d'abord dangereuse parce qu'elle accentue une tendance pré-existante à l'individualisation, à la stigmatisation des fragilités individuelles et à l'occultation du débat sur les questions de travail, empêchant ainsi l'accès à la compréhension et à l'action.

Cette possibilité de distribution de tickets donnée aux professionnels de santé au travail, les oriente vers une solution de prise en charge « prête à l'emploi » par des spécialistes externes dans un but affiché de prise de recul par rapport à la situation de travail. Elle les incite à négliger l'analyse (souvent complexe) de la situation de travail, qui est un préalable à la prise en charge. En effet, une orientation trop rapide et facilitée vers un thérapeute, tend à renforcer les salariés en souffrance dans l'idée de leur propre défaillance, voire de leur culpabilité. Elle peut les priver de la possibilité de mener, avec le service de santé au travail, un travail « d'élucidation des conflits », de compréhension des mécanismes de leur engagement dans leur activité, « du sens de leurs émotions et des enjeux de leur rapports aux objets du travail et à l'activité d'autrui¹ ». L'isolement des salariés peut s'en trouver aggravé, avec un risque non négligeable de stigmatisation et d'exclusion.

La prise en charge de la souffrance par des thérapeutes recrutés par la société ASP est, par ailleurs, contraire au principe de libre choix du praticien par tout patient.

¹ Ph Davezies, A. Devaux, C. Torres (2006) : Repères pour une clinique médicale du travail Archives de Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 67, 119-125.

Ceci a été pointé par le Dr Cressard, conseiller national de l'Ordre des Médecins, qui s'inquiète également des pressions qui pourraient être exercées envers les salariés afin de les inciter à recourir à ce mode de prise en charge.

La déontologie des professionnels de santé au travail s'oppose également à leur participation à ce mode de prise en charge de la souffrance au travail et ceci à plusieurs titres :

- Alors que le travail d'élucidation des liens entre l'état de santé des salariés et l'organisation du travail relève bien des compétences et des missions des services de santé au travail dont le rôle est exclusivement préventif, la prise en charge thérapeutique relève par contre des médecins traitants.
- L'identification, au sein des entreprises, des professionnels de santé au travail comme « distributeurs de tickets-psy » induit la confusion autour de leur posture qui s'inscrirait alors dans le cadre d'une sorte de relais de la gestion du risque psychosocial par les employeurs. Cette confusion des rôles ne facilite pas la nécessaire coopération, au bénéfice des salariés, entre médecin du travail et médecin traitant.
- Dans certains cas, les médecins du travail orientent les salariés vers des spécialistes, exerçant souvent dans le domaine de la pathologie professionnelle, non pas pour une prise en charge, mais pour un complément d'analyse ou d'investigation. Cependant, dans ce cadre, le médecin du travail a le libre choix du correspondant, avec le consentement éclairé du salarié, ce qui n'est pas le cas des thérapeutes recrutés par l'intermédiaire des tickets-psy.
- Quelles seront les pressions qui s'exerceront sur un professionnel de santé au travail qui refusera, non seulement de prendre l'initiative de cette orientation, mais également d'assurer la distribution des tickets-psy ? Qu'en sera-t-il des marges de manœuvre d'une infirmière de santé au travail salariée d'entreprise et travaillant avec un médecin de service inter-entreprises, dans le cas où l'employeur lui imposerait la distribution des tickets ?

Dans le contexte actuel de médiatisation de la souffrance au travail, ce type de solution « clé en main » risque également d'être utilisée par les employeurs dans un but stratégique pour se dédouaner de leurs responsabilités auprès des salariés et des représentants du personnel et pour éviter que ne se pose la question de la réparation du préjudice, tout en concourant à stigmatiser les salariés les plus en difficulté.

Le SNPST invite donc les professionnels de santé au travail à refuser de participer à la démarche des « tickets psy » et soutient la clinique du travail comme démarche d'étude et d'action face à la souffrance au travail, afin de redonner au salarié en difficulté le pouvoir de comprendre et d'intervenir sur la situation à risque. D'autres pistes de solution peuvent en effet être proposées aux salariés en souffrance : écoute compréhensive, accueil et accompagnement, orientation adaptée avec le consentement éclairé de la personne, analyse de l'activité de travail et mise en débat au sein des CHSCT.