

Le directeur de l'usine messine du constructeur automobile cherche l'aval des pouvoirs publics pour obtenir le licenciement d'une médecin du travail

La direction de l'usine PSA Peugeot Citroën de Metz, en Moselle, persiste et signe. Après l'avis négatif du comité d'entreprise sur le projet de licenciement de la médecin du travail du site, Isabelle Kryvenac, suivi du refus, le 1^{er} septembre, de l'inspection du travail de l'autoriser, le groupe est passé à l'étape supérieure. A savoir le « recours hiérarchique » auprès du ministre du travail, afin d'obtenir son aval. Ce dernier dispose de quatre mois, à partir de la réception de la demande, pour rendre sa décision.

Cette procédure de contrôle du licenciement est mise en œuvre, y compris durant la période d'essai, dans la mesure où le médecin du travail fait partie des salariés dits « protégés », comme les représentants du personnel.

Pourquoi la direction veut-elle se séparer de M^{me} Kryvenac ? Sollicitée, la direction de ce site de 1 700 salariés, qui fabrique des boîtes de vitesses, ne veut ni faire de commentaires ni donner la date de dépôt de son recours hiérarchique. Elle disposait de deux mois pour l'effectuer après le refus de l'inspection du travail. Dans sa décision, cette dernière indique, à l'issue d'une enquête contradictoire, que la direction invoque « des difficultés relationnelles » entre la médecin d'une part, la direction des ressources humaines et le management d'autre part, ainsi que la « difficulté de l'appropriation des modes de fonctionnement du groupe » PSA par M^{me} Kryvenac.

Selon Jean-Pierre Mercier, délégué syndical central CGT chez PSA, la direction ne supporte pas « l'indépendance » dont fait preuve M^{me} Kryvenac. Une indépendance pourtant inscrite et garantie dans le code de déontologie médicale. « Le docteur Kryvenac ne veut pas appliquer les directives de la direction, ajoute M. Mercier. Le docteur veut respecter la loi en matière d'arrêts maladie, d'accidents du travail, d'effectifs du service de santé au travail, etc. Alors il faut se débarrasser de ce grain de sable. » En effet, l'« atteinte à l'indépendance du médecin du travail » est le principal motif retenu par l'inspection pour refuser ce licenciement.

PÉTITION DE SOUTIEN

Recrutée le 5 janvier, à Metz, où elle est venue remplacer deux médecins, M^{me} Kryvenac, 58 ans, a vu sa période d'essai prolongée une fois, jusqu'au 5 juillet. Quelques jours avant cette échéance, une réunion extraordinaire du comité d'entreprise devait se tenir, afin de rendre un avis sur son licenciement. Mais elle prend les devants et, le 20 juin, adresse un mail de quatre pages à la direction du groupe. Elle y détaille « les procédures et pratiques irrégulières imposées à la médecine du travail sur le site de PSA Metz ».

Ainsi, dès son embauche, le directeur des ressources humaines (DRH) de l'époque,



Isabelle Kryvenac, le 14 novembre à Nancy.
TR. PH. MICHEL HARTER/AGENCE VA
PH. P. A. AIZOVIC

A Metz, la fièvre monte entre PSA et sa médecin du travail

Laurent Canaguier, donne le ton. « [Il] a exigé que j'exerce, en plus de mon activité sur le site de Metz, une journée par semaine sur celui de Trémery », explique la médecin. Cette usine, située à une quinzaine de kilomètres du site messin, emploie 3 400 salariés, selon le site Web de PSA. Un seul médecin à temps partiel, rejoint de mai à octobre par un interne, est sur place depuis le départ de deux autres confrères, en décembre 2014.

Or, le contrat de travail de M^{me} Kryvenac, validé par le conseil départemental de l'ordre des médecins, n'a été établi que pour Metz. Le DRH a refusé à plusieurs reprises de faire un avenant, précise M^{me} Kryvenac. « Quand je vais à Trémery, il n'y a plus de médecin à Metz, explique-t-elle. Les salariés ne comprennent pas cette situation. » Une pétition interne de soutien des employés de Metz a rassemblé

750 signatures. La médecin dénonce aussi la faiblesse des effectifs infirmiers.

Dans son mail, M^{me} Kryvenac relate un événement étonnant : mardi 16 juin, alors qu'elle est « entre deux visites de salariés », le DRH « s'est rendu dans le service de santé au travail de Metz, sans rendez-vous préalable pour [lui] demander oralement de présenter [sa] démission sur-le-champ », ce qu'elle a refusé. Un incident semblable a également lieu le lendemain, cette fois avec l'adjoint du DRH, qui lui demande de signer « immédiatement la remise d'un courrier déjà établi concernant la rupture anticipée » de sa période d'essai, écrit-elle. Ce qu'elle refuse aussi.

Concernant son activité quotidienne, elle dénonce des faits d'« ingérence ». Ainsi, alors qu'elle devait présenter son étude sur les risques psychosociaux à l'usine lors de réunions,

le DRH, qui a voulu la lire préalablement, lui a demandé « d'atténuer [ses] propos », qu'il jugeait « trop négatifs », raconte M^{me} Kryvenac. Elle rédige une nouvelle version, qui ne convient toujours pas. Alors elle réduit son diaporama à une quinzaine de « slides ». « La direction n'en a laissé que cinq, déplore-t-elle. La présentation n'avait plus aucun sens. Je ne suis pas allée à cette réunion. » « Un médecin du travail n'a pas à se faire censurer et n'a pas d'ordre à recevoir d'un DRH sur le plan purement médical, souligne-t-elle dans son mail. De même, les infirmières du service de Metz n'ont pas à faire valider leurs documents concernant la santé au travail par le DRH. »

**L'INDÉPENDANCE
DES MÉDECINS
DU TRAVAIL EST
INSCRITE ET
GARANTIE
DANS LE CODE
DE DÉONTOLOGIE
MÉDICALE**

« OMERTA »

« Mon combat principal, précise la médecin, c'est de garder mon indépendance en tant que médecin du travail, dans l'intérêt des salariés. C'est important qu'existe une démocratie sanitaire. Il ne faut pas aggraver le mal des gens qui travaillent dans des secteurs où les conditions de travail sont très pénibles. »

Selon Jean-Pierre Mercier, elle n'est pas la seule médecin du travail dans les sites de PSA à subir des pressions. Mais « c'est l'omerta. Ils quittent l'entreprise en silence ». Pour autant, M^{me} Kryvenac dit « vivre bien » sa situation. « Les salariés attendent beaucoup d'un médecin du travail indépendant, c'est très satisfaisant pour moi. » Pour le délégué syndical, « ce dossier ne sera clos que lorsque PSA aura retiré son recours auprès du ministre du travail et que l'on pourra discuter de la manière dont le personnel médical peut travailler en toute indépendance ».

L'occasion du départ, le 20 octobre, de Laurent Canaguier, qui fut également l'un des principaux acteurs de la fermeture de l'usine d'Aulnay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis), pourrait être saisie par PSA Metz pour tourner la page de cette affaire. M. Canaguier a été nommé comme DRH chez Tefal, près d'Annecy. Là où son prédécesseur s'était fait connaître en attaquant au pénal une inspectrice du travail. « Désolé pour le cadeau », a ironisé M. Mercier dans un tweet aux salariés de Tefal, le 14 octobre. ■

FRANCINE AIZOVIC

Un acteur central de la santé en entreprise

SUR UN TOTAL de 222 000 médecins, 5 600 ont exercé la spécialité « médecine du travail ». Un nombre qui s'inscrit en recul par rapport à 2007, date à laquelle ils étaient encore 6 050. Cette baisse, associée à un âge moyen de 55 ans, fait craindre à terme une pénurie des médecins du travail.

Au chevet des salariés

Exclusivement préventif, sauf en cas d'urgence nécessitant des soins immédiats, le rôle du médecin du travail est d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur emploi tout au long de leur parcours professionnel. Ayant un libre accès aux lieux de travail, le médecin est amené à surveiller régulièrement la santé du personnel au cours de visites médicales, dont le résultat peut le conduire à proposer différentes mesures à l'employeur.

Les visites périodiques ont lieu tous les deux ans, sauf exception. Ces visites donnent lieu à la rédaction d'une fiche d'aptitude, avec quatre possibilités : l'aptitude, l'aptitude avec restrictions ou recom-

mandations, l'inaptitude temporaire ou l'inaptitude définitive. En cas d'inaptitude temporaire, le salarié est invité à consulter son médecin traitant qui prescriera un arrêt de travail.

Conseiller des employeurs

Le médecin du travail doit également conseiller l'employeur, les travailleurs et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires pour diminuer ou éviter les risques pour la santé et améliorer les conditions de travail.

Il répartit son activité entre des visites médicales, dont certaines donnent lieu à une décision d'aptitude au poste, la mise à jour des dossiers médicaux et documents médico-administratifs (fiches d'entreprise, fiches de poste, etc.), et des actions en milieu de travail. Cette dernière partie doit représenter au moins un tiers de son temps de travail effectif : il s'agit par exemple de visites des locaux ou de l'évaluation des risques professionnels.

Depuis la réforme de 2011, le médecin du travail « anime et coordonne l'équipe

pluridisciplinaire » du service de santé au travail interentreprises. Celle-ci se compose des médecins du travail, des intervenants en risques professionnels (toxicologue, ergonomiste, etc.) et des infirmiers ; elle peut être complétée par des assistants et d'autres professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

Un salarié protégé

Le médecin du travail est un salarié protégé, dont le licenciement, le non-renouvellement du contrat à durée déterminée ou le changement d'affectation doivent faire l'objet d'un avis du comité d'entreprise (de la commission dite « de contrôle » dans les services interentreprises) et d'une autorisation de l'inspection du travail. Il est soumis au secret médical et au secret de fabrication. En théorie, son indépendance professionnelle est garantie par la loi et par le code de déontologie médicale. Son contrat de travail est soumis pour avis au conseil départemental de l'ordre des médecins. ■

F.A.