

Note personnelle pour le rendez-vous – Respect, éthique et adaptation co-construite

◆ Introduction

Je suis ici aujourd'hui non pas pour bloquer une démarche, mais pour **poser des limites claires**. Je souhaite que ce rendez-vous soit l'occasion d'un **retour à une posture saine**, équilibrée et respectueuse entre toutes les parties. Je viens chercher du sens, du dialogue et une reconnaissance pleine de ce que j'ai vécu.

1. Consentement violé

- J'avais donné mon autorisation **exclusivement à la médecine du travail** pour consulter mon rapport ergonomique.
- Malgré cela, ce rapport a été transmis à la RH et à mon manager, **sans mon accord explicite**.
- Il contient des informations personnelles et sensibles qui me concernent directement.
- Cette diffusion, même partielle, constitue pour moi une **violation de ma confidentialité**, voire une infraction au RGPD.

2. Réunion entre entreprise et médecine du travail – exclusion manifeste

- Une réunion a été organisée **entre l'entreprise et la médecine du travail** concernant mon rapport.
- J'ai été tenu à l'écart de la majorité des échanges, mis de côté pendant plus d'une heure.
- On m'a dit que je pourrais "valider après" — ce qui revient à **me présenter une décision déjà ficelée**.
- Ce processus m'a profondément affecté : je me suis senti invisibilisé dans une démarche qui me concerne pleinement.

3. Refus ignoré et transmission imposée

- Lors du rendez-vous médical, j'ai exprimé un **refus clair et ferme** quant à la transmission du rapport à l'entreprise.
- Ce refus a été totalement ignoré.
- La médecine du travail, censée être une figure de protection neutre, a agi **contre ma volonté**, me laissant un fort sentiment de trahison.

4. Pression implicite et injonctions déguisées

- On m'a fait comprendre que si je n'acceptais pas de suivre le rapport à la lettre, "on ne pourrait plus rien faire pour moi".
- J'ai ressenti cela comme une **menace déguisée**, laissant entendre qu'un désaccord mettrait en péril mon maintien dans l'entreprise.
- On m'a aussi dit que "rien n'est encore décidé, il ne tient qu'à vous..." — une formulation ambiguë qui, pour moi, **masque une volonté d'imposer une orientation déjà décidée**.

5. Discrédit lié à mon TDA

- À plusieurs reprises, on a suggéré que mes réactions ou incompréhensions seraient liées à mon TDA.
- Ce type de justification est blessant et discriminant.
- Je suis pleinement capable de comprendre, d'analyser et de poser des limites. Mon TDA ne doit **jamais servir à minimiser ou délégitimer ma parole.**

6. Ma posture constructive et mes attentes

Je souhaite être pleinement **acteur** de cette démarche d'adaptation, pas un simple valideur passif.

*Je suis prêt à envisager certaines recommandations et à les tester, à condition qu'elles soient justifiées, expliquées et adaptées à ma réalité. Je veux aussi pouvoir proposer mes propres ajustements, que je juge pertinents. L'adaptation doit être **co-construite**, dans un esprit de dialogue équilibré, et non imposée unilatéralement.*

Ce que je demande clairement

1. La reconnaissance que la transmission du rapport a été faite **sans mon consentement.**
2. Des explications écrites sur les conditions de diffusion, conservation et utilisation de ce rapport.
3. Des **garanties sur l'inclusion systématique** dans toute future décision qui me concerne.
4. L'engagement que **mon diagnostic ne soit plus utilisé comme levier pour me discréditer.**
5. La mise en place d'un cadre de travail basé sur **l'éthique, la transparence et le respect mutuel.**