

VRAI FAUX

MODERNISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL: POUR UN SUIVI ET UNE PRÉVENTION PLUS EFFICACES

CETTE RÉFORME ISSUE DE LA LOI TRAVAIL EST DÉCRIÉE PAR DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES QUI ONT POURTANT TRAVAILLÉ SUR SES NÉCESSAIRES ÉVOLUTIONS. DÉMÊLONS LE VRAI DU FAUX.

« LA VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE DISPARAÎT »

FAUX! Elle est remplacée par la Visite d'information et de prévention (VIP), sauf pour les postes à risques qui nécessitent un suivi médical individuel renforcé, pour lesquels la visite médicale d'aptitude est maintenue.

« LA VISITE D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION, CE N'EST PAS UNE VRAIE VISITE MÉDICALE »

FAUX! La visite d'information et de prévention a vocation à informer le salarié des risques professionnels, des mesures de prévention et des modalités de suivi de son état de santé. Il vaut mieux anticiper un risque afin de l'éviter plutôt que de le soigner. D'autre part, le salarié peut rencontrer le médecin du travail à tout moment, à sa demande ou à celle du médecin: c'est une ouverture pour mieux prendre en compte les risques psychosociaux dans l'entreprise.

UNE FOIS DE PLUS, CE SONT LES SALARIÉS PRÉCAIRES ET INTÉRIMAIRES QUI VONT ÊTRE LÉSÉS »

FAUX! Aujourd'hui, une visite d'embauche est obligatoire lors de chaque recrutement, par conséquent, les CDD bénéficient rarement d'un suivi. Pour qu'il soit réel,

le suivi médical des salariés précaires et des intérimaires est désormais adapté, il tiendra compte des métiers exercés et non des contrats de travail. Un dossier médical continue à être constitué dès l'embauche de tout salarié.

« L'APTITUDE EST SUPPRIMÉE »

VRAI et FAUX! Elle est maintenue pour les salariés exposés à des postes à risques. Grâce à la suppression de l'aptitude pour tout poste, on sort d'une médecine punitive: malgré les mesures législatives existantes, 95% des inaptitudes se traduisent par un licenciement. Le maintien de l'aptitude pour les postes à risques permet de mieux agir en amont sur la prévention sur le lieu de travail.

« MAINTENANT, ON N'AURA PLUS QU'UNE VISITE MÉDICALE TOUS LES 5 ANS »

FAUX! À tout moment, le salarié peut faire une demande de visite auprès d'un professionnel de santé du Service de santé au travail (infirmier, infirmière, médecin du travail). Le suivi médical est établi dans le respect du protocole du Service de santé au travail, lequel peut déterminer le délai entre deux visites au regard de l'état de santé du salarié. Ce protocole devra notamment

organiser le suivi adapté des femmes enceintes, des personnes en situation de handicap, des travailleurs de nuit, ainsi que de tous ceux que le médecin jugera nécessaire de suivre. La réforme donne des responsabilités à l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire et se montre cohérente au regard des moyens actuels et à venir des services de santé au travail.

« DE TOUTE FAÇON, C'EST INÉLUCTABLE, IL N'Y AURA BIENTÔT PLUS DE MÉDECINS DU TRAVAIL »

VRAI et FAUX! Si rien ne change, le nombre de médecins continuera de baisser, la pénurie risque d'avoir de graves conséquences pour le suivi de l'état de santé des salariés, ainsi que sur la prestation de prévention sur le lieu de travail que sont en droit d'attendre les employeurs cotisants aux services de santé au travail. Grâce à la réforme, les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail pourront assurer leurs missions, sous la responsabilité du médecin du travail. La réforme engagée fait évoluer le rôle des médecins dans les entreprises ainsi que le rôle des équipes pluridisciplinaires dans les services de santé au travail. Ces évolutions permettront une meilleure attractivité de ces professions. C'est une volonté sur le long terme.

« LA RÉFORME FRAGILISE LES SALARIÉS QUI OCCUPENT DES POSTES À RISQUES ET QUI NE VERRONT LE MÉDECIN QUE TOUS LES 4 ANS »

FAUX! La réforme prévoit un délai entre deux visites qui ne peut être supérieur à 4 ans, mais elle organise aussi une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après la visite effectuée par le médecin du travail.

« LA VISITE INTERMÉDIAIRE N'EST PAS UNE VRAIE VISITE MÉDICALE CAR NON EFFECTUÉE PAR UN MÉDECIN DU TRAVAIL »

FAUX! Si la visite intermédiaire, qui doit respecter le protocole médical élaboré par le médecin, n'est pas obligatoirement effectuée par ce dernier, elle participe du suivi médical du salarié. C'est une situation similaire à celle des hôpitaux où le médecin n'assure pas toujours le suivi médical du patient, ce suivi pouvant être effectué par un interne/une interne ou un infirmier/une infirmière sous

la responsabilité du médecin. Si cela s'avère nécessaire, le professionnel en santé au travail réoriente sans délai le salarié vers le médecin du travail.

« LA MODERNISATION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL OUVRE LA POSSIBILITÉ AU SALARIÉ D'AGIR EN AMONT POUR ASSURER SON MAINTIEN EN EMPLOI »

VRAI! Lorsque le salarié anticipe un risque d'inaptitude, il peut solliciter une **visite médicale** en vue d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Cette demande ne peut motiver aucune sanction de l'employeur.

« LA RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL EST UNE RÉGRESSION SOCIALE POUR LES SALARIÉS QUI SUBIRONT UNE BAISSÉ DE LEUR SUIVI MÉDICAL ET ENCORE PLUS POUR LES PLUS FRAGILES »

FAUX! Le suivi médical sera adapté en fonction de l'activité et de l'état de santé du salarié y compris et surtout pour les plus fragiles: les jeunes, les travailleurs handicapés et les travailleurs de nuit dont le délai entre deux visites ne pourra excéder trois ans.

Cette nouvelle réforme ne règle pas tout. Ce n'est jamais le cas. Dans la continuité des précédentes, elle constitue une étape pour faire de la médecine du travail un outil efficace du suivi médical des salariés et de prévention sur le lieu de travail. Pour y parvenir, certains axes restent à approfondir, tels que l'utilisation des données de santé (notamment pour les plus précaires), la gouvernance de la médecine du travail, à tous les niveaux, la formation des personnels de santé, et enfin le maintien dans l'emploi. C'est la revendication de la CFTD au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail.

UNE SURPRENANTE OPPOSITION

Des organisations syndicales ainsi que des organisations patronales contestent la réforme: c'est surprenant, car elles participent depuis trois ans aux travaux préparatoires à celle-ci, en partageant de manière unanime et consensuelle propositions et avis. Il est regrettable qu'au moment de s'engager, elles critiquent aussi vivement une réforme à laquelle elles ont contribué. D'autant qu'elles ont soutenu le plan santé au travail n° 3 avec les pouvoirs publics, un plan qui fait de la prévention une priorité.