



**SYNDICAT NATIONAL FO DES MÉDECINS DU TRAVAIL
ET DES SERVICES INTERENTREPRISES
FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS ET CADRES**
54 rue d'Hauteville
75010 PARIS
Tél : 04 72 39 37 20
Mail : fo.medecine.du.travail@gmail.com

20 Janvier 2017

DÉCRET DE LA LOI « TRAVAIL » : COMMENT PRÉSERVER, POUR LES SALARIÉS, L'ACCÈS AU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

C'est la question que se posent, tant les salariés des entreprises, que ceux des services de santé au travail, tellement cette loi les met tous en « porte à faux » ! avec son décret du 27 décembre.

La visite d'embauche est remplacée par une « visite d'information et de prévention » (VIP), qui peut être faite, soit par le médecin du travail, soit, sous son autorité, par le « collaborateur médecin », l'interne ou l'infirmier. Lors de cette visite est ouvert un « dossier médical en santé au travail », et à son issue est délivrée (au salarié et à l'employeur) une « attestation de suivi », dont le modèle doit être précisé par arrêté ministériel. *La loi s'applique au 1^{er} janvier. Mais, ce jour, 20 janvier, l'arrêté ministériel n'a pas été publié ! Il y a donc un vide juridique sur la VIP (Il est vrai que, pour le gouvernement, les salariés ne sont pas des Very Important Persons !).*

Tout travailleur peut demander « sans délai » à voir le médecin du travail. Mais, en pratique, « dans quels délais » c'est possible ? Et, dans ce cas, l'employeur aura-t-il envie d'embaucher en CDI un salarié susceptible d'avoir des problèmes de santé ?

Seuls les salariés occupant des postes à risque, définis par la loi (qui les réduit à « peau de chagrin ») ou par l'employeur, seront vus à l'embauche par le médecin du travail, qui délivrera alors un « avis d'aptitude ».

En cas de contestation, ce n'est plus l'inspecteur du travail qui tranche, mais un « médecin expert » (combien y-a-t-il d'experts en France ?), et si son avis est contesté, cela va aux Prud'hommes (Combien çà coûte ? Bonbon. Et combien de temps çà prend ? 18 mois « maximum » ! Alors que l'avis de l'inspecteur du travail était donné, gratuitement, dans les 2 mois). L'employeur aura les moyens de contester, mais le salarié préférera sans doute demander une rupture conventionnelle !

Enfin, la périodicité, tant des VIP que des avis systématiques du médecin du travail est largement étalée : au mieux, tous les 3 ans, ou tous les 5 ans, ...mais « sans délai » si le salarié le demande. En pratique, quel délai ? Tout est fait pour que le salarié ne rencontre jamais le médecin...sauf s'il en fait la demande, signalant ainsi à son employeur qu'il a un problème de santé.

Pourquoi tout le monde, quelque soit sa tâche, ou sa situation, est pris en « porte à faux » ?

Les médecins du travail : vu leur faible nombre en rapport avec la population de salariés (numerus clausus oblige), ils doivent déléguer leurs tâches, tant d'examen médical (VIP...etc.) à l'équipe « de santé », que d'études de poste à « l'équipe pluridisciplinaire ».

Or, en cas de difficulté, seul son avis a un poids juridique vis-à-vis de l'employeur, qu'il s'agisse d'une aptitude, d'une inaptitude, ou d'une demande d'adaptation de poste (cas les plus fréquents). Mais il ne peut, déontologiquement, avoir un avis que sur « ce qu'il a personnellement constaté » (examen médical et étude de poste). Sinon, son avis peut être contesté.

Et, que devient le secret médical, alors que le dossier médical est « ouvert » lors de la VIP, par un autre « professionnel de santé » ?

Les « professionnels de santé » hors médecin du travail : jusqu'où va leur prérogative, en cas de contestation ? Leurs avis n'ont pas le même poids juridique. Par exemple, les infirmiers ne sont pas habilités à examiner un patient. Seulement à l'interroger et à l'écouter.

Les « membres de l'équipe pluridisciplinaire », qui ne sont pas médecins du travail, et vont dans les entreprises étudier les postes, sans être « salariés protégés », comme c'est le cas du médecin du travail : quelle est la portée de leur avis sur le poste ou les conditions de travail, s'il n'est pas « validé » par le médecin du travail ? Pour l'employeur, aucune !

Les salariés des entreprises ne verront-ils pas tout simplement disparaître de leurs possibilités la consultation du médecin du travail, ne serait-ce que pour être rassurés, ou pour demander une adaptation de poste à leur état de santé ? « *Sans délai* »....*mais dans quel délai, quand ça urge ?* Ou bien, ils ne verront le médecin du travail, sans doute pour la première fois, que lors de la « visite de pré-reprise », après un arrêt de plus de trois mois !

Et les employeurs, quelle garantie auront-ils, sinon d'avoir accompli, comme ils le disent trop souvent, « une simple formalité », mais qui n'aura plus rien à voir, faute de moyens, avec une réelle obligation de protection de la santé des salariés ?

CETTE LOI EST DANGEREUSE. Elle ouvre la porte à toutes les dérives, à tous les abus, à toutes les démesures. A l'opposé de l'adaptation des postes à l'état de santé, elle favorise, au contraire, le licenciement des malades. Et la mesure essentielle qu'elle porte, c'est l'absence quasi-totale de surveillance médicale pour les salariés.

ELLE DOIT ÊTRE ABROGÉE !

Le SNFOMTSIE, informé :

-D'une part du MEETING parisien appelé le 30 janvier par les Unions Régionales Ile de France CGT, FO, FSU, Solidaires, et par les organisations de jeunes, pour l'abrogation de la loi El Khomri ;

-D'autre part par la MANIFESTATION au Ministère de la Santé et la GREVE NATIONALE, appelées le 7 mars par les Fédérations FO, CGT, SUD de la Santé et de l'Action Sociale, relayé par la Fédération des Employés et Cadres FO, pour l'abrogation des lois Touraine et El Khomri, dans la lignée des manifestations massives de l'année 2016,

S'associe sans réserves à ces initiatives, et appelle à y participer.