



LOI SANTE AU TRAVAIL VOTÉE LE 2 AOUT 2021: ce qui change au 31 mars 2022 Cette loi ne concerne que les agents de statut privé

1- LA VISITE MEDICALE DE MI-CARRIERE

Un examen médical obligatoire est organisé à une échéance déterminée par accord de branche, ou, à l'âge de 45 ans. Il permet :

- De vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur en tenant compte des expositions aux facteurs de risques professionnels
- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle
- De sensibiliser chaque travailleur aux enjeux du vieillissement au travail « La visite peut être réalisée par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée... A l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail »

2- MISE EN PLACE DE L'ACCES AU DOSSIER MEDICAL PARTAGE

L'entièreté du dossier médical partagé permettra de mieux encadrer la santé du salarié et d'assurer une meilleure communication entre le médecin traitant et le médecin du travail.

Le médecin du travail aura l'accès à ce dossier, avec l'accord du salarié, et uniquement avec son accord.

A l'inverse, le médecin traitant aura accès à toutes les informations sur les expositions à risque du salarié.



3- RENDEZ-VOUS DE LIAISON, VISITE DE PREREPRISSE ET DE REPRISSE

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON : ce dispositif est destiné à maintenir le salarié dans l'emploi et s'adresse aux collaborateurs en arrêt de travail suite à une maladie ou d'un accident. Il peut se tenir à l'initiative de l'employeur ou du salarié, au bout de 30 jours d'absence

LA VISITE DE PREREPRISSE : actuellement organisée au bout de trois mois d'arrêt de travail, elle pourra dorénavant avoir lieu dès 30 jours d'arrêt

LA VISITE DE REPRISSE S'APPLIQUERA DESORMAIS :

- Au retour du congé maternité : pour les salariées en suivi individuel renforcé ou à la demande de la salariée ou de l'employeur, ou encore lorsque le médecin du travail l'estime nécessaire
- Au retour des absences pour maladie professionnelle
- Au retour des absences pour accident du travail d'au moins 30 jours
- Au retour des absences pour maladie ou accident non-professionnel d'au moins 60 jours

Sur les thèmes visites médicales, visite de pré reprise et de reprise l'accord QVT 2022-2024 pôle emploi précise :

Pour les agents absents depuis plus d'un mois, Pôle emploi s'engage à informer :

Pôle emploi s'engage à :

- L'envoi d'un courrier papier pour les informer des démarches pour leur reprise et leur réintégration
- Systématiser les actions de réintégration, à savoir l'entretien avec le manager et avec le service ressources humaines, le point sur les besoins, la mise en place d'actions adaptées inscrites dans un parcours partagé et formalisé (tutorat, formation...), prenant en compte la nécessité d'une progression adaptée à la situation de l'agent, notamment quant à la charge de travail, la prise en compte d'éventuelles préconisations médicales et l'élaboration d'un parcours de retour
- Programmer Et organiser formellement un processus d'accueil par un membre de l'équipe managériale, incluant notamment la non-planification ou l'absence d'organisation de réunion pendant la première demi-journée de reprise

Pôle emploi s'engage à :

- Renforcer l'information des agents sur la possibilité d'organiser à leur demande une visite de pré reprise avec le service de santé au travail ainsi que sur les modalités pratiques
- Rappeler la possibilité d'une visite de pré-reprise à l'intéressé et l'obligation d'organiser par Pôle emploi une visite de reprise conformément aux dispositions légales
- Renouveler la sensibilisation des services ressources humaines sur la visite de pré-reprise et la visite de reprise
- Renforcer ces actions par un regard pluridisciplinaire (médecin du travail, assistant social...) sur les situations
- Institutionnaliser, avec l'accord de l'agent, l'organisation d'un temps marquant au retour de celui-ci
- Le retour d'un agent après absence doit être pris en charge de façon individualisée. Pôle emploi s'assure que le retour des agents se réalise dans les meilleures conditions possibles pour eux-mêmes et leur collectif de travail

4- RENDEZ-VOUS DE LIAISON, VISITE DE PREREPRISE ET DE REPRISE

Les services de santé au travail changeront de nom, pour devenir les services de prévention et de la santé au travail. Ils endosseront de nouvelles missions et devront notamment apporter leur aide :

- dans l'évaluation et la prévention des risques
- dans l'analyse de l'impact de changements organisationnels importants dans l'entreprise

Une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle sera intégrée dans ces services. Elle sera chargée :

- De sensibiliser les salariés à la désinsertion
- D'identifier les situations individuelles problématiques
- Et en lien avec l'employeur, de proposer des mesures individuelles comme un changement de poste ou des aménagements propres à chaque situation

Sur le thème des missions des service de la santé , l'accord QVT2022 -2024 Pôle-emploi précise :

Prévenir le risque d'inaptitude : au-delà de l'obligation de l'employeur en matière de santé au travail, et notamment d'apporter à tout agent des informations relative à sa situation (invalidité, inaptitude...) Pôle emploi renforce son engagement pour le maintien dans l'emploi de ses agents.

- Systématiser les échanges réguliers entre Pôle emploi et les services de santé au travail et faciliter la connaissance par les médecins des activités et conditions de travail à Pole emploi en les invitant à se rendre sur les sites de pôle emploi.
- Il est proposé aux médecins de travail après contact avec l'agent, un échange avec l'employeur avnt toute préconisation d'aménagement du travail
- Rappeler à la ligne managériale l'obligation légale de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail avec l'appui des services concernés
- Rappeler aux services ressources humaines de faire, le cas échéant, connaître par écrit, les motifs qui s'opposent à ce que soit donné suite à une préconisation et/ou à contester l'avis ou les propositions aux prud'hommes dans les quinze jours.

Engager une analyse, par les services qualité de vie au travail au sein de chaque établissement, sur les préconisations des médecins du travail ; conduire une analyse sur les situations d'inaptitude pour identifier le cas échéant les facteurs générateurs en lien avec le travail en vue de les réduire.

Pour **Force Ouvrière** le rendez-vous de liaison imposé par l'employeur pourrait servir d'amorce pour un licenciement pour inaptitude





5- RENFORCEMENT DE LA DÉFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

La loi complète la définition du harcèlement sexuel qui figure à l'article L. 1153-1 du code du travail.

Actuellement « les propos et comportements à connotation sexiste répétés » relèvent du harcèlement sexuel au même titre que « les propos et comportements à connotation sexuelle répétés »

Le complément est le suivant :

« Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elle, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée »

« Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition »

Sur le thème du harcèlement , l'accord QVT QVT 2022-2024 POLE EMPLOI précise :

Renforcer la prévention :

Par la réalisation d'un kit pour aider les collectifs de travail qui le souhaitent à co-élaborer une charte locale du bien vivre ensemble ,en incitant les collectifs à conduire des réflexions sur l'organisation du travail pour un cadre de fonctionnement partagé En procédant à l'analyse des facteurs de risque ayant pu favoriser une situation relationnelle difficile, en la partageant avec les représentants du personnel.

Améliorer la gestion des conflits :

Par la promotion des modalités de régulation ou de conciliation par un tiers ainsi que par le renforcement de la communication du dispositif de médiation interne et de médiation collective (Chaque agent peut mobiliser le dispositif de médiation interne sans l'accord préalable de son manager)

En mobilisant toute autre expertise interne ou externe nécessaire

En accompagnant les managers dans la gestion de situations de conflit au sein du collectif

Traiter les alertes :

Par la réalisation d'une instruction et d'un guide sur l'amélioration des relations de travail

En renforçant les processus sur la remontée et le traitement des signalements

POUR FORCE OUVRIERE, l'ensemble de ces dispositifs ne concourent pas à une meilleure prise en compte de la santé du salarié dans l'établissement.

En effet, la partie relative à la santé au travail démontre plus une volonté d'intrusion de l'employeur dans le processus de décision du médecin du travail que du respect de ses prérogatives, notamment par la multiplication des échanges entre le médecin, le salarié et l'employeur pour tenter d'orienter cette décision dans un sens plus satisfaisant pour l'employeur (auparavant, il ne participait pas du tout de cette décision).

L'évolution des missions du service de santé au travail, quant à elle, transforme ces services en accompagnants des changements d'organisation opérés par l'employeur, et les éloignent de leur rôle initial de garant de la préservation de la santé des salariés en situation de travail.

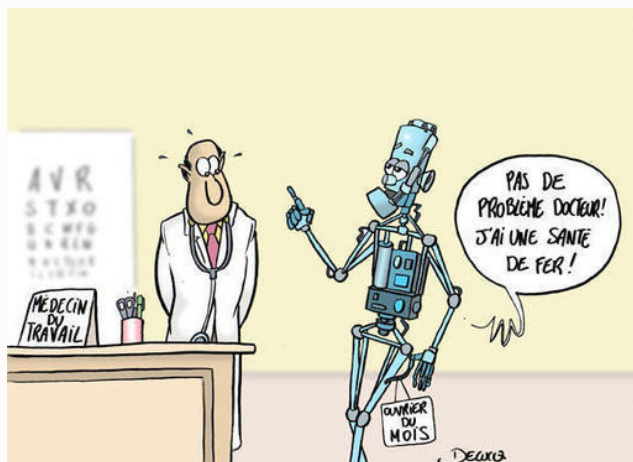
De même, les dispositions de l'accord qvt ne permettent pas la mise en place d'une véritable prévention des risques au sein de l'entreprise, mais se concentrent plutôt sur un dispositif d'information important, dont la finalité semble plus de faire porter la responsabilité de la prévention directement sur les agents et leur hiérarchie de proximité.

Aucune mesure contraignante, aucun dispositif de vérification de la mise en œuvre des préconisations et aucun dispositif de sanctions des décideurs n'accompagnent cette simple liste d'injonctions incantatoires.

POUR FORCE OUVRIERE, il ne faut pas perdre de vue que la médecine du travail a été instaurée pour protéger la santé des salariés en situation de travail et les soustraire aux environnements de travail pathogènes des lors que leur santé était impactée.

En dépossédant la médecine du travail de ce rôle premier en réduisant ses moyens et le niveau de qualification des professionnels en contact avec les salariés ; **et en faisant porter par les salariés eux-mêmes**, par un dispositif d'injonctions complexe, **la responsabilité des risques professionnels**, le nouveau dispositif arrive au but inverse de celui affiché : il dédouane les employeurs et décideurs de leur obligation et donc de leur responsabilité pénale en matière de santé et sécurité des agents de pôle emploi

Force Ouvrière conseille aux agents de ne pas autoriser l'accès au dossier médical partagé tant que la loi n'encadrera pas la confidentialité des échanges.



LES ÉLUS FORCE OUVRIÈRES SONT A VOTRE ÉCOUTE.

Pour nous contacter :
syndicat.fo-ara@pole-emploi.fr
Vous pouvez retrouver nos infos :

sur notre site : www.fo-pole-emploi-ara.fr
www.facebook.com/FO.PE.ARA
YouTube