

NOTE D'INFORMATION N°8

La réforme de la médecine du travail dispose de toutes les informations requises pour sa mise en place depuis la publication d'une volumineuse circulaire le 9 novembre dernier. Seules manquent encore, les précisions de la mise en œuvre de la réforme pour les travailleurs intérimaires.

Cette circulaire, comme la loi du 20 juillet 2011 et les décrets du 30 janvier 2012, sont consultables sur le site de l'AMI :

www.ami-paris.fr

Pour autant, dès la fin du 1^{er} semestre 2012, l'AMI a mis en œuvre un certain nombre des mesures nouvelles résultant de cette réforme.

GOUVERNANCE

Le Conseil d'Administration de l'AMI qui est désormais **paritaire** (5 représentants employeurs issus d'entreprises-adhérentes et 5 salariés également issus des entreprises-adhérentes, représentants de chacune des 5 grandes centrales syndicales de salariés représentatives au plan national), est toujours présidé par un employeur.

Sa Commission de Contrôle dont la composition reste inchangée (6 salariés, 3 employeurs), est désormais présidée par un salarié tandis que le poste de secrétaire est occupé par un employeur. Pour l'AMI, il s'agit du président du Conseil d'Administration.

Ces deux instances ont procédé à une révision substantielle des Statuts de l'AMI, de son Règlement Intérieur et, plus généralement, des éléments formant le Dossier d'Adhésion, qui ont tous été approuvés par une Assemblée Générale Ordinaire en date du 28 juin 2012. Nous vous invitons à prendre connaissance de ces documents nouveaux en les consultant sur le site :

www.ami-paris.fr

AGREMENT – CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Fin juillet 2012, l'AMI a déposé auprès de la DIRECCTE d'Ile-de-France, son dossier de demande de renouvellement d'agrément.

L'issue de cette demande est étroitement liée à l'examen du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) qui sera à conclure entre l'AMI d'une part, l'autorité administrative (DIRECCTE) et l'organisme de Sécurité Sociale (CRAMIF) d'autre part.

Le CPOM consigne les priorités de l'AMI pour les 5 années à venir. Celles-ci, qui ont été retenues après concertation au sein de sa Commission Médico-Technique, puis approuvées tant par Commission de Contrôle que le Conseil d'Administration de l'AMI, visent :

- au maintien d'une action médicale prépondérante au service des entreprises-adhérentes tant dans l'exécution des visites réglementaires, la délivrance des aptitudes que la réalisation des Fiches d'Entreprises ;
- au développement des actions de pluridisciplinarité avec un renforcement de son équipe ;
- à la création d'un service social dédié à la prévention de la désinsertion professionnelle, animé par un conseiller de l'emploi mis à disposition à titre non lucratif par un acteur majeur du réseau d'insertion et de maintien dans l'emploi de la région Ile-de-France.

Si cette réforme transforme sensiblement l'organisation et le fonctionnement de la Médecine du Travail, elle ne modifie en rien l'importance de la **FICHE D'APTITUDE** qui reste un complément essentiel au **CONTRAT DE TRAVAIL**.

Dans ces conditions, les employeurs devront continuer à s'assurer de la conformité des informations qui figureront sur cette Fiche d'Aptitude.

Certaines appartiennent au SEUL MEDECIN : c'est la conclusion d'aptitude avec ou sans RESERVE relative à un examen complémentaire ou à l'avis d'un médecin spécialiste.

D'autres, en revanche, relèvent de la responsabilité du SEUL EMPLOYEUR.

A ce titre, il devra OBLIGATOIREMENT indiquer avec précision
AU MOMENT DE LA PRISE DE RENDEZ-VOUS :

1. Le POSTE DE TRAVAIL occupé par le SALARIE

qui peut être différent :

- de la **qualification** figurant sur le bulletin de salaire
- et/ou
- du **titre** attribué au salarié

2. Le MOTIF DE LA VISITE

en distinguant clairement :

- **visite d'embauche** : visite effectuée avant la prise de fonction ou au plus tard, avant la fin de la période d'essai
- **visite périodique** : tous les ans pour les seuls salariés soumis à une Surveillance Médicale Renforcée (SMR*) (conformément à la déclaration d'effectif jointe au paiement des cotisations) ou tous les deux ans pour tous les autres salariés
- **visite de reprise** : visite effectuée à la reprise de l'activité professionnelle après un congé maternité ou parental ; **après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail, de maladie ou d'accident non professionnel (NOUVEAU)**
- **visite supplémentaire** : demandée par l'employeur ou par le salarié auprès de son employeur. En cas de demande de l'employeur, il peut être justifié de préciser par écrit au médecin du travail le motif de cette demande
- **CAS PARTICULIER : visite de préreprise** : c'est la seule qui se déroule pendant l'arrêt de travail et pour laquelle l'employeur ne peut avoir l'initiative. Il peut cependant en avoir connaissance à la faveur des préconisations écrites formulées par le médecin du travail afin de favoriser la reprise ou le maintien dans l'emploi (aménagement du poste, etc.).

Le Directeur, Dr Pierre Thillaud

* SMR pour amiante, bruit, vibrations, agents biologiques et CMR.
pour moins de 18 ans, femmes enceintes, travailleurs handicapés.