

ASSEMBLÉE NATIONALE

30 janvier 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N ° 389

présenté par

M. Colombani, Mme Bassire, M. Guy Bricout, M. Acquaviva, M. Jean-Louis Bricout,
M. Castellani, M. Lenormand, M. Mathiasin, M. Molac, M. Morel-À-L'Huissier, M. Pancher,
M. Panifous, M. Saint-Huile, M. Serva, M. Taupiac, Mme Descamps, M. Warsmann et
Mme Youssouffa

ARTICLE 2

Après l'alinéa 6, insérer l'alinéa suivant :

« Cette liste comporte obligatoirement un indicateur relatif à la réalisation effective de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 et un indicateur relatif à l'information mise en œuvre par l'employeur à destination de ses salariés sur les outils existants en matière de formation, de valorisation des compétences et de lutte contre la désinsertion professionnelle. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Par cet amendement il est proposé d'intégrer aux indicateurs de l'index seniors un indicateur relatif à la réalisation effective de la visite médicale de mi-carrière et un indicateur relatif à l'information mise en oeuvre par l'employeur à destination de ses salariés sur les outils existants en matière de formation, de valorisation des compétences et de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Pour rappel, la visite médicale de mi-carrière est organisée l'année civile des 45 ans du salarié (sauf périodicité différente déterminée par accord de branche). Elle a pour objectif d'établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail avec l'état de santé du salarié ; d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle en prenant notamment en compte son âge et son état de santé ; et de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

À la fin de cet examen, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste ou d'horaires de travail.

Il est donc proposé que la réalisation effective de cette visite médicale puisse intégrer l'index seniors : c'est d'autant plus important compte tenu du contexte démographique à la baisse de médecins du travail.

Plus largement, il est proposé de mesurer l'information qui est faite aux salariés sur les outils comme le conseil en évolution professionnelle, sur le compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences ou tout autre outil de formation et de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Cette information pourrait, à terme, aboutir à la systématisation d'un entretien professionnel à 45 ans, pour faire le point notamment sur le maintien et le développement des compétences, la valorisation de l'expérience et les perspectives d'évolution professionnelle ; avec pour objectif de préparer le plus en amont possible les bonnes conditions de maintien dans l'emploi du salarié.