

●●● **commerciaux** et le personnel des services R & D (recherche et développement) de Vénissieux-Saint-Priest, Bourg-en-Bresse, Limoges et Blainville. Les personnels de production ont déjà été touchés par des mises en chômage partiel en janvier et février (sept jours chômés par mois). L'accord prévoit, en mars, **cinq jours** chômés pour les **cadres** et les personnels assimilés (dont un jour de RTT) et **13 jours** maximum de chômage

partiel pour les personnels de **production**. Le nombre de jours chômés sera réévalué pour les mois suivants. Le fonds de régulation des ressources améliore l'indemnité de chômage partiel en versant un **complément d'indemnisation** de 14 € pour chaque jour chômé entre le 4<sup>e</sup> et le 7<sup>e</sup> jour, et de 20 € du 8<sup>e</sup> jour au 13<sup>e</sup> jour. Selon la direction, ce complément porte l'indemnisation totale d'un salarié touchant un salaire de 1 600 € brut, pour

sept jours chômés dans le mois, à 93 % de son salaire net.

Enfin, l'accord prévoit que les salariés subissant des pertes de rémunération à cause du chômage partiel peuvent demander, sous conditions, la **monétisation** d'une partie de leur **compte épargne temps**. ■

► **Accord du 11 février 2009 sur l'indemnisation du chômage partiel chez Renault Trucks**

## ACTUALITÉ SOCIALE

# Nouvelles propositions patronales sur les missions des services de santé au travail

### SANTÉ AU TRAVAIL

Ce document de travail devait servir de base de discussions pour la séance de négociation sur la réforme de la médecine du travail, le 18 février

[www.WK-RH.fr](http://www.WK-RH.fr)

Le patronat a transmis aux organisations syndicales, le 16 février, un nouveau **document de travail** sur le **rôle** et les **missions** des **services de santé au travail (SST)** et des **médecins** du travail. Ce texte est composé de trois titres, la gouvernance devant faire l'objet d'un quatrième titre, non encore développé. Ce document devait servir de base de discussions pour la troisième séance de négociations sur la réforme de la médecine du travail, le **18 février**.

### Services de santé au travail

Le document patronal propose des « orientations pour une nouvelle **organisation** de la **santé au travail** au service de la prévention des risques professionnels ».

S'agissant des **SST interentreprises (SSTI)**, le patronat propose de les définir dans le Code du travail, en soulignant notamment leur approche pluridisciplinaire. Concernant l'**organisation** des SSTI, « qui s'appuient sur les compétences des médecins du travail, des infirmiers et assistants de santé au travail et des intervenants en prévention des risques professionnels », les **médecins** pourraient **déléguer** une partie de leurs tâches dans un cadre légal et déontologique à déterminer.

En outre, les **missions** des SST devraient être **adaptées** aux spécificités territoriales, à la taille des entreprises adhérentes et aux risques professionnels. À cette fin, les services de santé obtiendraient l'**agrément** administratif de la **DRTEFP** attestant de la disponibilité des moyens mis en œuvre pour respecter la réglementation. L'agrément admi-

nistratif pourrait adapter la **périodicité** des visites à la ressource médicale du service.

Par ailleurs, les SST concluraient des **conventions de partenariat** avec la **DRTEFP**, la **Cram** et, le cas échéant, l'**OPPBTB** (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics). Cette convention devrait prévoir la création conjointe de prestations visant à **améliorer** les **conditions de travail** dans toutes les entreprises, notamment les PME. S'agissant des **SST autonomes**, le patronat estime nécessaire de **transformer** l'**obligation** de constituer un service autonome en une **option** pour les entreprises concernées, pour favoriser une **mutualisation** des ressources médicales des services autonomes au sein des SST interentreprises.

En outre, les entreprises devraient pouvoir partager leur ressource médicale avec leurs intervenants extérieurs.

### Médecins du travail

Le patronat suggère également un renforcement de l'efficacité de l'action du médecin du travail.

• **Rôle**. Le médecin du travail a pour fonction de « dépister pour les prévenir les atteintes à la santé dont le travail peut être un facteur déterminant, et de décrypter les évolutions des organisations du travail et leurs effets ». Le patronat insiste sur son rôle de **conseil** auprès de l'employeur et des salariés, et de « **pivot** » au sein de la **commission médico-technique**. Cette dernière pourrait devenir une « **commission d'orientation** », notamment pour formuler des **propositions** d'actions pluridisciplinaires au

conseil d'administration. Par ailleurs, il faudrait également définir un juste **équilibre** entre les **examens cliniques** et le temps passé sur les **lieux de travail**.

• **Actions**. Si le patronat considère que la surveillance médicale individuelle doit être maintenue, afin de la rendre plus efficace, il propose :

– d'envisager de nouvelles modalités relatives au **certificat d'aptitude au poste de travail** ;

– de confier la **visite d'embauche** à des **médecins** dûment **mandatés** dans certaines conditions ;

– concernant les **visites périodiques**, de mettre en place des **actions ciblées** sur des populations prioritaires. À cette fin, le patronat suggère de **déléguer** certains actes aux **infirmiers** du travail et aux **assistants** en santé au travail, dont la spécialisation et la formation seraient renforcées et valorisées. L'avis d'aptitude incomberait toujours au seul médecin. Les visites périodiques pourraient avoir lieu tous les **quatre ans** pour les salariés non exposés à des risques spécifiques ;

– de fixer certaines règles pour la visite médicale des salariés sous **contrat de travail atypique**. Il s'agirait d'augmenter la durée de validité du certificat d'aptitude médicale des salariés **intérimaires** et en **contrat à durée déterminée** en cas de nouvelle embauche, et de permettre aux services autonomes des grandes entreprises de faire passer les visites médicales des intérimaires. En outre, la possibilité serait laissée aux salariés itinérants et éloignés du siège de passer la visite médicale au plus près du lieu où ils exercent leurs fonctions. ●●●

**Pluridisciplinarité**

Le patronat souhaite également une « évolution vers une **pluridisciplinarité efficiente** ». Il préconise une révision de la **procédure d'habilitation** des intervenants en prévention

des risques professionnels, fondée davantage sur une approche qualitative des compétences requises que sur certains critères administratifs. En outre, les SST devraient mutualiser leurs compétences pluridisciplinaires afin

d'offrir les prestations les plus complètes au plus grand nombre d'entreprises.

Par ailleurs, les acteurs de la prévention devraient développer des partenariats. ■

**ÉTUDES ET RAPPORTS**

## Le pouvoir d'achat des agents territoriaux a augmenté de 1,7 % en 2006

Selon l'Insee, en 2006, dans la Fonction publique territoriale, le **salairé mensuel net moyen** pour un agent travaillant à temps complet s'est élevé à **1 669 €**, un chiffre en hausse de **3,4 %** par rapport à l'année précédente. Si l'on tient compte de l'inflation, en **euros constants**, l'augmentation est de **1,7 %**.

**Hausse du point de la Fonction publique et primes**

En 2006, **1,66 million** d'agents (dont 61 % de femmes) travaillaient dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux, ce qui correspond à **1,5 million en équivalent temps plein**. Ces effectifs se sont accrus de 3,1 % en un an, une croissance plus soutenue qu'à l'accoutumée (+ 1,6 % en moyenne entre 1986 et 2006), en raison du transfert de gestion de personnel de l'État aux régions et aux départements.

Selon l'Insee, les agents de la Fonction publique territoriale travaillant à temps complet ont perçu en 2006 un **salairé mensuel net moyen de 1 669 €**, soit un niveau de salaire supérieur de **3,4 %** à l'année précédente. En tenant compte de l'inflation, en **euros constants**, l'augmentation est de **1,7 %** (contre 0,5 % en 2005). Elle est même de 2 % si l'on ne prend en compte que les agents présents en 2005 et 2006.

Cette progression du salaire net moyen résulte de l'augmentation de **1,2 %** de la valeur du **point de la Fonction publique** en 2006, mais aussi de politiques spécifiques menées par les collectivités territoriales en matière de **primes**.

De plus, les agents de **catégorie C**, qui représentent près de 70 % de la Fonction publique territoriale, ont bénéficié d'une **hausse de 1,5 %** de l'**indice minimum** en juillet 2006. Au total, les agents de catégorie C ont vu leur salaire net moyen pro-

gresser de 1,5 % en euros constants. La hausse a été moins élevée pour les agents de catégorie B (+ 1,3 %) et pour les cadres de la catégorie A (+ 0,4 %).

L'évolution du **salairé net moyen** de la Fonction publique territoriale a aussi été affectée par la **structure de l'emploi** (flux d'entrées et de sorties au cours d'une année). En 2006, 73 000 salariés à temps complet ont quitté leur collectivité et 143 000 y sont entrés. Parmi eux, 30 000 agents de catégorie C proviennent de transferts de la Fonction publique d'État vers les régions et départements.

**Meilleurs salaires en régions que dans les départements**

En 2006, suivant le **type de collectivité locale**, le salaire mensuel net oscille entre 1 454 € (agents des caisses communales d'action sociale) et 2 177 € (salariés des services départementaux incendie).

En **région**, les agents perçoivent un salaire net moyen de **2 039 € par mois**. C'est **6 % de plus** que les rémunérations versées dans les **départements** (1 923 € en moyenne) et près

de **27 %** de plus que dans les **communes** et communautés de communes (1 607 € en moyenne). Ces écarts tendent toutefois à se réduire, le niveau du salaire net moyen en euros constants ayant baissé dans les régions de 9,6 % entre 2005 et 2006, alors que ceux des agents départementaux et communaux progressaient respectivement de 0,5 % et 1,8 %.

L'Insee relève par ailleurs une forte hétérogénéité des évolutions individuelles des salaires dans la Fonction publique territoriale. Ainsi, près de 30 % des agents à temps complet, présents en 2005 et 2006, ont obtenu une hausse salariale inférieure à l'inflation, tandis que 10 % ont vu leur salaire progresser d'au moins 9,7 % en euros constants.

Les fluctuations des diverses primes, les rappels de salaires consécutifs à des promotions obtenues antérieurement, les promotions et les titularisations expliquent en partie ces différences. ■

► **INSEE Première n° 1223, février 2009**

**FONCTION PUBLIQUE**

Le salaire mensuel net moyen d'un agent de la Fonction publique territoriale s'établissait à 1 669 € en 2006

[www.WK-RH.fr](http://www.WK-RH.fr)

**COLLOQUES ET JOURNÉES D'ÉTUDES**

## Le licenciement économique et ses alternatives

Les prochaines **Rencontres Liaisons sociales** se dérouleront le jeudi 26 mars à Paris et seront consacrées au thème « **Licenciement économique et ses alternatives : quelle gestion des effectifs en période de crise ?** ». En partenariat avec le Groupe Alpha, cette journée permettra de confronter les analyses de professeurs de droit Jean-Emmanuel Ray et Paul-Henri Antonmattéi et des avocats Gilles Bélier, Evelyn Bledniak, Pascal Lagoutte, Nicolas de Sevin et Yasmine Tarasewicz, avec le point de vue et l'expérience de DRH et de consultants, Alain Petitjean de Sémaphores, Groupe ALPHA et Martin Richer de Secafi, Groupe Alpha.

Un débat de clôture « les entreprises profitent-elles de la crise pour réduire leurs effectifs ? » réunira le délégué à l'Emploi, Bertrand Martinot, Pierre Ferracci du Groupe Alpha et des représentants patronaux et syndicaux. ■

Pour toute information et inscription : 01 76 73 30 30 – [www.WK-RH.fr](http://www.WK-RH.fr) rubrique formation

**LIAISONS SOCIALES**

Rencontres Liaisons sociales, le 26 mars, à Paris