



Espace

Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail



confidentiel

CARNET de **S**ANTÉ

Les conseils
de prud'hommes

Le carnet de santé

Formation, suite

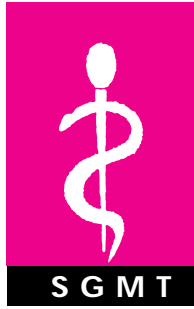
Prenez votre santé en main



SGMT

NUMÉRO 4 - février mars avril 1997





SGMT N° 4 FÉVRIER MARS AVRIL 1997



L'espace du Médecin de travail
revue trimestrielle du

SYNDICAT GÉNÉRAL DES
MÉDECINS DU TRAVAIL
«SGMT»

Directeur de la publication
Bernard SALENGRO

Rédacteur en chef
P. ARTIERES

Comité de lecture
• C. CASAGRANDE • M. DELHERM • S. GELIN
• H. KIRSTETTER • A. LEMITRES • J. NOEUUVGLISE
• G. VINCENT • S. ZYLBERMAN

Rédaction
"L'espace du MEDECIN DE TRAVAIL"
SGMT 39 rue Victor Massé 75009 Paris
Tél. : 01 42 85 48 99
Fax : 01 42 82 06 11

Publicité
REGIES CADRES
Jean-Claude BENSOUSSAN
Assistante : Laurence VERRECCHIA
30, rue Gramont - 75002 Paris
Tél. : 01 44 55 77 89
Fax : 01 42 96 17 12

Conception et réalisation
C'PRINT EDITIONS
Tél. : 02 43 76 43 62

Le service de cette revue
est assuré à tout adhérent du SGMT.
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1996
N° Comm. paritaire : 4225D735

Abonnement
Abonnement annuel : 1 100 francs
Le numéro : 300 francs

Si vous ne désirez plus recevoir cette revue, nous vous prions
d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres
ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat
et n'engagent que la responsabilité des Auteurs.
Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer
de manière permanente avec nos lecteurs.

sommaire

Éditorial	3
Médecine du travail et risques professionnels		
	COTOREP : un médecin du travail doit y siéger	4
Dossier		
	Les conseils de Prud'hommes	6
Pages syndicales		
	Le carnet de santé	10
	Rémunérations des médecins du travail	14
	Colloque : Femmes, pouvoir et entreprise	15
	Formation, suite :	
	Offre spéciale AFOMETRA	16
	Chronique d'une asphyxie préméditée	16
	Encourager l'accès au concours européen	17
Humeur		
	Chronobiologie :	
	Heure solaire : été ou hiver toute l'année	18
Tableau de bord	20

< APPEL A TEMOIGNAGE >

Dans un prochain numéro de "espace MEDECIN DU TRAVAIL", nous voulons ouvrir un débat sur la
visite annuelle: son contenu, son intérêt, sa finalité, sa périodicité, ...
Pour, contre, oui mais, votre avis nous intéresse : faites le nous parvenir à la rédaction; vous serez
ainsi représentés dans ce débat.

Retraités, syndiquez-vous !

Des menaces pèsent sur toutes les retraites: prélèvements supplémentaires, moindre progression que
les prix, ... Vous pouvez lire par ailleurs les difficultés rencontrées, pour leurs retraites, par les médecins
à activité mixte.

Votre syndicat, notre fédération, la CFE-CGC mènent des actions de défense. Aidez-les par le maintien
de votre adhésion à poursuivre leur action.

C'est également un devoir de solidarité avec les médecins en activité, qui eux, par leurs cotisations,
payent vos retraites.

La cotisation est, pour vous, de 785 francs.

Vous bénéficiez également d'une réduction de 30 % du montant de votre cotisation sur le montant de
vos impôts (et non de votre revenu imposable).

ESPACE
Médecin du travail
N° 4 • 1997



SGMT

Syndicat général des médecins du travail

*Nous sommes tous impliqués dans la défense, l'évolution et la promotion de notre métier.
Il est capital que nous soyons associés aux décisions qui décideront des conditions matérielles
et morales de notre exercice professionnel. C'est pour cela que nous devons appartenir à un
syndicat représentatif.*

Créé en 1951, le S.G.M.T. est un syndicat médical indépendant politiquement .

*Il fait partie de la fédération des médecins et Membres des Professions Médicales,
elle-même rattachée à la Confédération Française de l'encadrement C.G.C.*

**Le S.G.M.T., en tant que syndicat professionnel, assure
la défense matérielle et morale de ses membres.**

- ◆ Contrats de travail
- ◆ Conflits de la vie professionnelle
- ◆ Interlocuteur du Cisme : conventions collectives, salaires, formation permanente...
- ◆ Participation à toutes les commissions de qualification en médecine du Travail
- ◆ Interlocuteur de l'état : organisation de la Médecine du Travail, Conseil supérieur de prévention des risques professionnels, ...

Par son appartenance à la **Fédération Nationale C.G.C des médecins et membres des Professions médicales**, le S.G.M.T. se trouve aux côtés de tous les médecins ayant ce point en commun : exercer leur art avec certaines contraintes administratives vis à vis d'un employeur, et donc avoir à défendre indépendance professionnelle et intérêts moraux et matériels.

La fédération est membre de la **Fédération Européenne des Médecins Salariés et du Comité Permanent des Médecins Salariés de la C.E.** Par ces organismes, nous intervenons auprès des instances européennes pour défendre la conception française de la Médecine du

Travail, et nous avons ainsi évité certaines orientations qui auraient remis en cause notre existence.

En tant que Médecins, et en tant que cadres, les adhérents S.G.M.T. font partie de la **Confédération Française de l'encadrement C.G.C.** Nous avons voulu, par cette appartenance, rompre l'isolement de notre profession tout en conservant notre spécificité médicale.

Ainsi nous sommes présents (et vous pouvez l'être) dans de nombreuses instances régionales et nationales :

- ◆ Conseil d'administration des CPAM et des CRAM, des hôpitaux, IMP, COTOREP, CAF...;
- ◆ AGEFIPH;
- ◆ Conseil supérieur de Prévention des risques professionnels et ses commissions : information et formation, risques chimiques, biologiques et ambiances physiques, maladies professionnelles, Médecine du Travail, BTP...
- ◆ C.F.E.-C.G.C.

Adhérer au S.G.M.T. pour mettre en commun nos idées, obtenir rapidement un conseil juridique éclairé, être défendus en cas de litiges, être représentés partout où les médecins du Travail ont leur mot à dire.

bulletin d'adhésion S.G.M.T.

Nom :Prénom :

Adresse :

.....Code Postal :Tél. :

L'adhésion au S.G.M.T. ouvre droit à abattement fiscal.

Cotisation 1997 : 1350 francs (4 timbres trimestre)

Cotisation retraités : 785 jours



S.G.M.T.

Syndicat Général des Médecins du travail

39, rue Victor Massé

75009 PARIS

Tél. : 01 42 85 48 99

Fax : 01 42 82 06 11



éditorial



Patrice ARTIERES

DE L'INTERET D'UNE THERAPEUTIQUE ADAPTEE POUR FAIRE DEGONFLER LES OEDEMES MALLEOLAIRES, ET DE SES EFFETS IATROGENES .

A l'automne, j'y ai cru : à l'occasion des cinquante ans de la médecine du travail, je me suis enfin vu en vrai médecin, avec un vrai diplôme reconnu par mes pairs, la tutelle et le public utilisateur de mon institution !

Même que l'on m'a qualifié de Médecin Spécialiste à part entière, vous vous rendez compte ?

Je pensais que nous étions une ridicule minorité à le savoir.

Indispensable dans le paysage médico-socio-culturel du pays, j'ai même été montré en exemple aux pays européens !

Cher Docteur, votre indispensable action nous permet de faire face à... , et la connaissance approfondie et professionnelle que vous avez des postes de travail... , évidemment une équipe multidisciplinaire devrait œuvrer, mais vous en êtes de par vos qualités, votre formation, votre honnêteté et votre respect du code de déontologie, du secret médical et professionnel, le naturel responsable et animateur .

Au secours DAFLON, j'ai les chevilles qui enflent !

Heureusement, le Ministère de la Santé et du Travail Réunis a sorti un traitement bien plus efficace : une gélule de BARROT a suffi pour faire tout rentrer dans l'ordre. Il faut avouer aussi que le ministère a fait un joli et coûteux paquet, avec de jolies couleurs : le carnet de santé.

J'ai même constaté un effet iatrogène terrible : tristesse, démotivation, colère, gorge serrée, impression d'être regardé d'un sale oeil par les gens, enfin quoi un petit état dépressif.

Et figurez vous que rien n'y fait : lettre gentille du Président de mon Ordre, lettre affectueuse de mon Ministre et de son Secrétaire d'Etat à la Sécu, lettre reconnaissante du CISME, non, rien : le mal est fait, et mon patient salarié ou employeur continue à me regarder du même sale oeil, n'ayant lui rien reçu.

J'ai même beaucoup de soucis quant à l'évolution de cette pathologie : la prochaine carte à puce de santé ne va-t-elle pas me faire faire une terrible rechute ?

Patrice ARTIERES



COTOREP : Un médecin du travail doit y siéger



Docteur
Robert Delmas.

Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par insuffisance ou diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La présence d'un médecin du travail est prévue par les textes relatifs à la composition et au mode de fonctionnement de la Commission Technique d'Ori-entation et de Reclassement Professionnel (COTOREP) : art. L 323 11 du code du travail, décret du 2 juin 1976 paru au J.O. du 4 juin 1976 : 4 personnes proposées conjointement en raison de leurs compétences par le Directeur Départemental du Travail et de la Main d'œuvre et le Directeur du Travail Chef du Service Régional des lois sociales en agriculture dont au moins un représentant de l'Agence Nationale pour l'emploi et un médecin du travail.

Rôle du médecin du travail à la COTOREP :

Le médecin du travail qui siège à la COTOREP départementale assure la représentation des médecins du travail du département. Il apporte à la COTO-

REP sa compétence, les connaissances qu'il a des handicaps et des personnes handicapées, des exigences d'aptitude pour exercer les métiers et postes de travail des divers secteurs professionnels. Avec le représentant des employeurs et le représentant des centrales syndicales de salariés, il assure la représentation du monde du travail et des entreprises dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Siègent également à la COTOREP plusieurs représentants de l'administration, ANPE, EPSR, associations de personnes handicapées, gestionnaires d'établissements spécialisés et une représentation accrue du Conseil Général Départemental. La présence du médecin du travail est donc indispensable à la COTOREP 1^{er} section qui détermine la reconnaissance de travailleur handicapé, classe la personne en catégorie A, B ou C et en détermine éventuellement l'orientation professionnelle. Le médecin du travail peut recueillir le témoignage du médecin du travail de l'entreprise employant la personne, seul en mesure de préciser la gêne fonctionnelle et professionnelle et les risques qu'encourt l'intéressé.

Il peut aussi, en ce qui concerne l'orientation et le placement, donner un avis sur les possibilités d'emploi dans les divers secteurs professionnels du département.



Médecine du travail et risques professionnels

Son rôle est distinct de celui du médecin de main d'œuvre de l'équipe technique de la COTOREP, médecin de l'administration ayant d'autres responsabilités, notamment celle de procéder éventuellement à l'examen médical de l'intéressé, de participer à la mission de l'équipe technique multidisciplinaire et de déterminer l'inaptitude, l'aptitude, les réserves et contre-indications à tel ou tel emploi ou rééducation professionnelle. Le médecin du travail ne saurait se substituer à lui et à ses responsabilités, mais il peut l'aider à faire comprendre à la COTOREP des décisions tenant à la nature et à l'importance du handicap.

Le médecin du travail a aussi la responsabilité de faciliter les liaisons avec les médecins des entreprises, pour assurer la reconnaissance du travailleur handicapé, et faciliter son placement et son insertion en entreprise.

Règles administratives et financières de la participation du médecin du travail à la COTOREP

L'article L 991-8 du code du travail précise que, lorsqu'un salarié est désigné pour siéger dans une commission, conseil ou comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi de formation

participer à un jury d'examen, l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions de ces organismes. La liste des commissions figure dans les arrêtés de mai 80 du 27 décembre 83 (J.O. du 18 janv. 84)... la COTOREP en fait partie. Le bénéfice du congé est de droit sauf si "l'employeur estime que l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production et marche de l'entreprise", mais il faut alors à l'employeur l'avis conforme et préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce refus doit être motivé, sinon un délit d'entrave serait sanctionné. L'inspecteur de travail peut être saisi et pris pour arbitre.

Le salarié conserve tous ses droits, et sa rémunération est intégralement maintenue.

Les dépenses afférentes au maintien du salaire et frais de déplacement sont remboursés à l'employeur, en totalité ou partie, par l'état, la demande de remboursement étant à adresser à la Direction Départementale du Travail. Les dépenses peuvent être imputées sur le montant de la taxe d'apprentissage ou le financement de la formation.

Réflexions et propositions

Nous invitons donc vivement les

médecins du travail à être présents et actifs dans les COTOREP de leur département, pour remplir une mission dont nous avons esquissé l'essentiel, et cela dans l'intérêt des personnes handicapées en leur assurant une réinsertion durable, des entreprises et de l'emploi. Lors de la réunion de Conseil Supérieur pour le Reclassement Professionnel et Social des Travailleurs Handicapés, qui avait trait à la modernisation des COTOREP, nous avons demandé à ce que des facilités soient données au médecin du travail afin qu'il puisse participer aux activités de celle-ci. Nous avons demandé que les médecins du travail soient représentés par un titulaire et un ou plusieurs suppléants, pour alléger son temps de présence et faire participer d'autres médecins du travail concernés. La note officielle de modernisation des COTOREP demande une sollicitation plus importante des médecins du travail, une coopération des services interentreprises de médecine du travail, avec le concours des inspecteurs du travail et des médecins inspecteurs du travail.

Docteur Robert DELMAS

Représentant du SGMT
au Conseil Supérieur
pour le Reclassement Professionnel
et Social des Travailleurs Handicapés.
Membre de la COTOREP de Paris



Dossier

DOSSIER : tout savoir sur les prud'hommes

L'appellation "conseils de prud'hommes" évoquant l'idée de sagesse, expérience, équité et probité, remonte au moyen âge. On trouve leur trace pour la première fois sous le régime de Philippe le Bel en 1296, dans une délibération du Conseil de la Ville de Paris. Toutefois, ils n'étaient pas compétents pour juger les litiges entre salariés et employeurs, mais ceux qui pouvaient naître entre les marchands de foires ou marchés, et les fabricants. Ils étaient plutôt les ancêtres des juges consulaires et des tribunaux de commerce.

Le véritable ancêtre de nos actuels conseils est une juridiction lyonnaise créée sous l'ancien régime au XVIII^e siècle dans l'industrie de la soie avec pouvoir de régler des conflits entre salariés et employeurs. Elle comptait des ouvriers en son sein, sans toutefois connaître le principe de la parité.

La parité fut instituée sous la seconde république (loi du 27 mai 1848).

La simplicité de la procédure permet aux conseils de prud'hommes de rendre une justice efficace et rapide.

COMPETENCES

Le conseil de prud'hommes est chargé de régler les litiges indivi-

duels qui surviennent entre salariés ou apprentis et employeurs à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage.

Pour les salariés, ce désaccord avec l'employeur peut notamment porter sur :

l'application du contrat de travail ou d'apprentissage, par exemple à propos du paiement du salaire et des primes, de la remise de l'attestation destinée aux ASSE-DIC, des horaires, des congés payés, etc..

les conditions de rupture ou de non renouvellement du contrat, par exemple en cas de non respect des délais légaux ou des formes réglementaires, d'absence de cause réelle et sérieuse, des indemnités de préavis ou de licenciement, etc. depuis 1982, à l'occasion d'un litige individuel, le conseil de prud'homme peut apprécier la légalité des clauses d'un règlement intérieur, et annuler ou modifier une sanction disciplinaire injustifiée.

Pour les employeurs, le différend peut, par exemple, porter sur le non respect d'une clause de non concurrence ou de durée légale du préavis de départ mais il faut bien noter que les démarches émanant des employeurs ne représentent que 2 % de l'ensemble du contentieux.

De façon générale, le conseil de prud'homme est compétent quel que soit le montant de la demande ou la fonction du salarié.

DES MAGISTRATS ELUS

Les conseils de prud'hommes sont composés pour parties égales de représentants des salariés et des employeurs, élus tous les cinq ans.

Lors des dernières élections, en 1992, près de 14 millions de salariés et 700.000 employeurs étaient ainsi appelés aux urnes.

Chaque Conseil est divisé en cinq sections : encadrement, industrie, commerce, agriculture (pas systématique) et activités diverses. Chacune de ces sections comporte au minimum et à parité 4 conseillers salariés et 4 conseillers employeurs. La présidence est assurée en alternance par un salarié ou par un employeur.

QUI EST ELECTEUR?

Première condition, être âgé de plus de 16 ans et ne pas avoir subi de condamnations prévues aux articles 5 et 6 du Code électoral.

Le collège salarié comprend les personnes exerçant une activité professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail ou d'apprentissage et les salariés involontairement privés d'emploi (à l'exclusion des "primo-demandeurs") à condition de procéder à une demande volontaire d'ins-



Dossier

cription pour ces derniers.

Le collège employeurs regroupe toutes les personnes employant au moins un salarié.

Dans les entreprises exploitées sous forme de société, sont électeurs les "associés en nom collectif, les P.D.G., les directeurs généraux et directeurs" ainsi que "les cadres détenant dans un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité, établie par écrit, permettant de les assimiler à un employeur".

Les listes électorales sont dressées par les communes.

Il appartient aux employeurs d'adresser aux maires la liste de leurs salariés, ainsi que la section de rattachement.

L'établissement de ces listes par les employeurs répond à un processus strict et réglementé mais où la plus grande vigilance s'impose car les erreurs et omissions sont nombreuses.

QUI EST ELIGIBLE?

Sont éligibles les personnes de plus de 21 ans, de nationalité française, et inscrites sur les listes électorales ou remplissant les conditions requises pour y être.

Cette dernière catégorie recouvre principalement les personnes rétablies dans leur droit par jugement suite à une radiation ou une omission.

Il convient également d'ajouter les personnes ayant cessé leur activité professionnelle depuis

moins de 10 ans (préretraités, retraités, femmes ayant cessé leur activité pour élever leurs enfants) et ayant été inscrites sur les listes électorales prud'homales pendant 3 ans au moins.

LE SCRUTIN

Les conseillers sont élus au scrutin de liste, à un tour.

Dans chacune des sections, des listes se présentent : elles doivent comporter au moins autant de candidats qu'il y a de postes à pourvoir. La répartition se fait à la proportionnelle avec recours à la plus forte moyenne.

Le scrutin se fait pendant les heures de travail, mais hors des lieux de travail.

L'absence pour se rendre au bureau de vote est rémunérée comme temps de travail.

COMMENT SONT RESOLUS LES LITIGES?

Pour une assignation aux prud'hommes nul besoin du concours d'un huissier de justice. Il suffit de se rendre au greffe du conseil de prud'hommes pour déposer sa demande. Celui-ci se charge de notifier cette dernière à la partie adverse et procède aux convocations.

La procédure est aussi, en pratique, gratuite. En effet, la présence d'un avocat n'est pas obligatoire. Cette dispense de ministère d'avocat s'étend à la Cours d'Appel et au pourvoi en cassation. Cela dit, l'expérience

prouve qu'il est souvent préférable, pour tenter une action et préparer le dossier, de se faire assister, ce qui permet également la représentation.

Les personnes habilitées à cet effet sont :

- les salariés ou employeurs appartenant à la même branche d'activité,
- les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales, ouvrières ou patronales
- le conjoint stricto sensu
- un avocat; dans ce cas les honoraires sont avancés par le client, mais le jugement peut compenser tout ou partie de ce débours au profit de la partie gagnante.

D'autres frais peuvent intervenir dans le cadre de l'ordonnance d'une mesure d'instruction, par exemple une expertise.

A QUEL CONSEIL DE PRUD'HOMMES S'ADRESSER?

C'est au salarié ou à l'entreprise qui entame une procédure de choisir entre le siège social de l'entreprise, le lieu de signature ou encore le lieu de l'exécution du contrat de travail. Il suffit de remplir sa demande sur papier libre - mais le plus souvent, le greffe met à la disposition du demandeur un formulaire indiquant l'entreprise concernée et son code APE (ou NAF).

Ensuite le greffe prend le dossier en charge : c'est lui qui notifie la demande à l'adversaire, qui détermine la section compé-



Dossier

tente, et puis choisi la date de l'audience de conciliation.

En effet, chaque affaire passe d'abord obligatoirement devant un bureau de conciliation qui s'efforce de concilier l'employeur et le salarié ou l'apprenti, avant de faire l'examen, le cas échéant devant le bureau de jugement.

LE BUREAU DE CONCILIATION

Le demandeur, c'est à dire celui qui a pris l'initiative du procès, est convoqué devant le bureau de conciliation (composé de 2 conseillers : un salarié et un employeur) soit verbalement lors du dépôt de sa demande, soit par simple lettre. Le défenseur est lui convoqué par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le bureau de conciliation entend les explications des deux parties et les invite à se mettre d'accord en respectant les intérêts de chacun. Si les parties parviennent à un accord, le "procès verbal de conciliation" aura la valeur d'un jugement, et chaque partie devra l'exécuter, sous la contrainte si nécessaire.

En cas de désaccord ou d'accord partiel le bureau de conciliation peut :

1. soit transmettre l'affaire au bureau de jugement,
2. soit prévoir une mesure d'instruction avant que l'affaire ne vienne devant le bureau de jugement (audition de témoins, expertise, etc.),
3. soit ordonner certaines mesures exécutoires immédiatement (provisions sur salaire, diverses indemnités, etc.) avant de transmettre l'affaire devant le

bureau de jugement, lorsque la demande n'apparaît pas sérieusement contestable.

Si le demandeur ne se présente pas à l'audience, sans motif légitime, sa demande sera caduque et renouvelable qu'une fois.

Si le défenseur ne se présente pas, il risque d'être condamné en son absence, c'est à dire par défaut.

LE BUREAU DE JUGEMENT

Un procès prud'homal doit être sérieusement préparé. Le caractère fondé des demandes doit être démontré par la production d'une argumentation étayée de preuves. A l'audience, le bureau de jugement écoute les explications des parties; il ne peut se prononcer que sur les documents communiqués dans les délais impartis. En règle générale, le demandeur doit communiquer ses pièces deux mois avant l'audience, et le défenseur un mois avant. La procédure étant orale, il n'est pas obligatoire de communiquer l'argumentation qui sera développée à l'audience.

Lorsque les conseillers rapporteurs estiment qu'il manque certains éléments pour que l'affaire soit jugée, le bureau de jugement peut :

- ordonner des mesures d'instruction (enquêtes, auditions de témoins, etc.),
- charger un ou deux conseillers d'approfondir les points nécessaires à la compréhension de l'affaire.

Quand ils estiment avoir réuni les

précisions nécessaires, les conseillers établissent un rapport qui est soumis au bureau de jugement. Celui-ci peut :

1. soit constater un accord amiable,
2. soit rendre immédiatement un jugement,
3. soit fixer une date "de délibéré" à quinzaine ou un mois, date à laquelle la décision rendue sera prononcée publiquement.

LA FORMATION DE REFERE

En cas d'urgence, la formation de référé du conseil de prud'hommes peut ordonner des mesures immédiates (accorder une provision sur salaire, faire cesser une situation illicite, ménager une preuve, etc.).

Les décisions appelées ordonnances sont exécutoires dès leur notification, même si elles sont contestées devant la Cours d'Appel dans un délai de 15 jours. Pour saisir cette formation, il faut :

- soit se présenter au greffe du tribunal de prud'homme;
- soit s'adresser à un huissier de justice.

Les ordonnances sont provisoires et peuvent être modifiées par le bureau de jugement.

Dans tous les cas, le juge des référés ne peut statuer que "s'il n'y a pas de contestation sérieuse au fond".

UN RECOURS EST-IL POSSIBLE ?

En cas de non satisfaction d'une des parties, la décision du conseil des prud'hommes peut être contestée. Selon les cas il est possible :



Dossier

1. de faire opposition, c'est à dire de demander au bureau de jugement de réexaminer le dossier, lorsque le jugement a été rendu en l'absence du demandeur (une seule fois).

2. de faire appel devant la Cours d'Appel pour qu'elle juge à nouveau l'affaire si l'une des demandes porte sur une somme supérieure à un montant fixé annuellement par décret (20.500 francs au 1^{er} janvier 1996) et cela dans le délai d'un mois après signification du jugement.

L'affaire sera alors à nouveau examinée par la Cours d'Appel selon les mêmes modalités.

L'appel est souvent un moyen pour les débiteurs récalcitrants de retarder le moment de payer. C'est pourquoi il est souvent préférable de demander au conseil de prud'hommes de prononcer "l'exécution provisoire". Ainsi même si l'adversaire fait appel, il est possible de faire exécuter le premier jugement avec le risque de devoir restituer les sommes si la Cours d'Appel rend une décision contraire. Mais attention, un recours abusif peut exposer au paiement d'une amende et, le cas échéant, au versement d'une indemnité à l'adversaire.

3. De faire un pourvoi en cassation auprès de la Cour de Cassation dans certains cas. Cette cour ne juge à nouveau jamais l'affaire au fond mais vérifie que les lois ont été bien appliquées.

EXECUTION DU JUGEMENT

Le greffe du conseil de prud'hommes notifie le jugement en adressant les copies certifiées conformes de celui-ci par lettre recommandée avec demande

POUR LES AUTRES LITIGES

Les prud'hommes ne sont saisis que des litiges liés au contrat individuel de travail. Mais tous les conflits de travail ne sont pas individuels. L'élection des représentants du personnel, la grève, l'instauration du règlement intérieur et le licenciement d'un délégué concernent des droits et des conflits collectifs. Les conflits du travail peuvent être donc portés devant d'autres juridictions :

- Le tribunal d'instance examine les contentieux liés aux élections des représentants du personnel : représentativité des syndicats, établissement des collèges électoraux... pour l'élection des délégués du personnel ou au comité d'entreprise.
- Le tribunal administratif se penche sur les décisions contestées de l'inspection du travail : autorisation de licenciement d'un salarié protégé, refus d'un plan social...
- Le tribunal de commerce, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, peut être amené à se prononcer sur des créances salariales...
- Les tribunaux de police et correctionnel jugent des infractions pénales: non déclaration à l'embauche, délit d'entrave, infractions aux règles d'hygiène et de sécurité...
- Le juge des référés du tribunal de grande instance se prononce sur le caractère licite d'une grève, ou ordonne l'expulsion des grévistes occupant une entreprise...

d'avis de réception. En cas de non exécution de la décision par la partie condamnée, une copie du jugement revêtue de la formule exécutoire peut être remise à un huissier de justice afin qu'il en obtienne l'exécution, au besoin avec l'aide de la fonction publique.

En ces temps troublés où économie et social ne font guère bon ménage, où le droit de chacun à la dignité dans le travail est de plus en plus bafoué, l'institution prud'homale, par voie de conséquence, est fortement sollicitée. La multiplication des procédures engagées doit inciter tous les salariés à une sensibilisation toute particulière pour les élections du 10 décembre 1997.

La CGE-CGC, grâce à la compétence de ses conseillers, est et sera toujours là pour faire valoir vos droits. Mais pour lui donner plus de force, chacun d'entre nous, militant, adhérent, sympathisant, parce qu'il est directement concerné, doit l'épauler, participer au scrutin et faire voter.



Carnet de santé

"...personne d'autre: employeur, médecin du travail, médecin des compagnies d'assurances, ne peut y avoir accès, sous peine de sanction pénale."

Dès la parution du carnet de santé, une immense vague de colère, de consternation et d'amertume a déferlé dans les services de médecine du travail ! On voit donc l'image que nous avons auprès du public, y compris auprès de notre ministère de tutelle. Voilà comment, par incompetence maladroite ou malveillance, on déstabilise pour longtemps une institution au service des salariés, dont l'action est basée sur la confiance.

La seule réponse qui nous satisfasse est pourtant simple : adresser à tous les assurés sociaux un courrier rectificatif et une page 5 du carnet de santé autocollante afin de recouvrir le corps du délit.

Ce n'est pas la lettre adressée au milieu fermé des médecins du travail qui changera l'effet produit sur les récipiendaires du carnet, se méfiant désormais de leur médecin du travail.

Dès maintenant, la réflexion sur notre accès à la carte à puce doit être menée ; les questions à résoudre sont nombreuses : secret de fabrication, équipement des services médicaux du travail en moyens de lecture, verrouillage de certains champs de la carte, accès direct aux spécialistes de notre choix pour les examens complé-

mentaires (court circuitage des filières), etc...

CARNET DE SANTE : QU'A FAIT LE SYNDICAT ?

Dès la réception des premiers carnets de santé, envoi auprès de tous les confrères d'une pétition à signer et renvoyer à Monsieur Barrot, notre ministre de tutelle.

Vous avez été très nombreux à signer cette pétition, si nous en jugeons par les doubles reçus au Syndicat !

19 novembre 1996 : lettre à Monsieur Jacques BARROT, Ministre du Travail et des Affaires Sociales :

Monsieur le Ministre,
C'est avec étonnement et tristesse que nous avons pris connaissance de la mention, dans le carnet de santé, indiquant que "le médecin du travail ne peut avoir accès au carnet de santé", cela au moment où, à l'occasion de son cinquantième anniversaire, vous avez rendu hommage à son rôle et à son activité.

Ne serions nous pas médecins comme tous les autres, soumis au code de déontologie et au secret médical et professionnel ? Comme tous les autres, ne sommes nous pas appelés à faire des diagnostics au nom de l'aptitude et de l'inaptitude au

travail, lourds de conséquences tant au plan social qu'économique, et sur le plan de la santé du salarié et de ses collègues de travail ?

Le carnet de santé est censé être destiné à améliorer le suivi et la qualité des soins ainsi qu'à aider à la maîtrise des dépenses de santé.

*Où est cette maîtrise si le médecin du travail est obligé de refaire des examens déjà pratiqués, ou de renvoyer vers de nouvelles consultations spécialisées ?
Où est l'amélioration de la qualité des soins et de la prévention dans le cas où le médecin du travail est obligé de prendre des décisions engageant sa responsabilité si l'accès aux renseignements nécessaires lui est refusé ?*

Où est l'intérêt du patient et de sa santé comme de la santé publique si le médecin du travail ne porte pas à la connaissance de ses confrères les renseignements qu'il a pu recueillir sur la santé et sur les risques professionnels auxquels sont soumis les salariés (l'affaire de l'amiante en est une belle illustration !).

Enfin, cette interdiction faite au médecin du travail aura pour conséquence inévitable d'assimiler celui-ci à l'employeur, de nier l'existence du secret médical et de remettre en cause la confiance que les salariés ont de



Pages syndicales

plus en plus à l'égard de lui, en un mot de le dévaloriser !...

C'est pourquoi, Monsieur le Ministre, nous vous demandons de la manière la plus pressante que cette disposition discriminatoire soit remise en cause, dès lors que la présentation du carnet de santé est obligatoire à tous les autres médecins.

Nous vous demandons un démenti officiel qui puisse être présenté aux salariés qui ne vont pas manquer de s'interroger, et aux confrères avec lesquels nous avons l'habitude d'échanger, pour le plus grand bien de nos patients. Nous vous demandons également de prêter la plus grande attention à ce que ce genre de catastrophe ne se renouvelle pas dans l'avenir, c'est à dire lors de l'élaboration de la carte de santé. Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de notre haute considération.

A CE JOUR, AUCUNE REPONSE DE MONSIEUR BARROT NE NOUS EST PARVENUE.

Nous avons pris connaissance de la lettre de l'Ordre National des Médecins adressée à Monsieur Barrot le 22 novembre, et avons reçu une lettre du Professeur Glorion datée du 27 novembre, Président de l'ordre, dans laquelle il nous est dit que l'Ordre n'est aucunement responsable de la rédaction de la page 5 du carnet de santé. Nous avons reçu, le 16 décembre, une autre lettre de l'Ordre, signée par son Secrétaire Général le docteur Olivier Dubois nous rappelant la position de l'Ordre, et nous envoyant à nouveau

copie de la lettre au Ministre. Nous avons appris à cette occasion que nous étions 7063 médecins du travail inscrits au Tableau de l'Ordre.

Les médecins du travail ont reçu une lettre datée du 19 décembre signée de Messieurs Barrot, Ministre du Travail et des Affaires Sociales, et Gaymard, Secrétaire d'Etat à la Santé et à la Sécurité Sociale. Nous avons l'impression que, dans cette lettre le poisson est noyé dans l'eau, et qu'un poisson peut en cacher un autre: la carte mémorisée de santé !

AU SYNDICAT, NOUS N'AVONS TOUJOURS RIEN REÇU.

Un communiqué de presse du Cabinet du Ministre, en date du 26 décembre, apprend aux assurés sociaux que, pour certains actes, le médecin du travail doit avoir accès au carnet de santé, sans encourir quelque sanction que ce soit !

Le 20 janvier 1997 est publié dans la Lettre Confédérale, reçue hebdomadairement par tous les membres de la CFE-CGC, une mise au point rappelant la position du SGM T, et disant que, si l'interdiction faite aux médecins du travail d'avoir accès au carnet de santé est maintenue, la preuve est faite que ce carnet de santé est avant tout un moyen de contrôle du médecin traitant et du malade, avant d'être le moyen d'un meilleur suivi médical, comme cela en est l'ambition.

Nos Conseils Juridiques, consultés dès le début de

cette affaire, nous ont aidés à boucler le dossier, et nous avons proposé à nos adhérents, le 11 janvier 1997 lors de l'assemblée générale du Syndicat, deux actions en justice :

1. devant le Conseil d'Etat, en raison de l'interprétation abusive des textes qu'introduit le libellé nous concernant

2. devant le Tribunal de Grande Instance, pour préjudice causé à la profession, et propos diffamatoires.

Pour votre précise information, voila ce que notre Ministre et son Secrétaire d'Etat ont reçu de notre part :

CONSEIL D'ETAT : SECTION DU CONTENTIEUX : RECOURS ET MEMOIRE :

POUR :

Le Syndicat Général des Médecins du Travail, ayant pour avocat au Conseil d'Etat Maître Jean Jacques Gatineau

CONTRE :

1. un arrêté du ministère du travail et des affaires sociales en date du 18 octobre 1996 fixant le modèle du formulaire du "carnet de santé", en ce qu'il exclut les médecins du travail des personnes titulaires du droit d'accès au carnet de santé,

2. une décision implicite de refus du ministre du travail et des affaires sociales de modifier les mentions du carnet de santé excluant les médecins du travail des personnes titulaires du droit d'accès au carnet de santé, suite au recours gracieux du SGM T en date du 19 novembre 1996.





Pages syndicales

FAITS ET PROCEDURE :

Le carnet de santé a été adressé aux assurés sociaux, suite à l'ordonnance n° 96-345 du 24 avril 1996 relative à la maîtrise médicalisée des dépenses de santé; ce carnet est accompagné d'un courrier signé par le Ministre du Travail et des Affaires Sociales, et par le Secrétaire d'Etat à la santé et à la sécurité sociale.

En page 5 du carnet de santé figure les mentions suivantes :

ce carnet ne peut être communiqué qu'aux médecins... personne d'autre ne peut avoir accès à son contenu, ni les médecins du travail, ni les médecins des compagnies d'assurance, ni votre employeur ...sous peine de sanctions pénales.

Par courrier du 19 novembre 1996 le SGM T a sollicité du Ministre du Travail et des Affaires Sociales qu'il revienne sur l'interdiction faite aux médecins du travail d'accéder au carnet de santé.

Le Ministre n'a pas répondu.

DISCUSSION :

Notre avocat, par un exposé de plus de 7 pages, démontre l'illégalité de carnet :

illégalité externe : le décret n° 96-925 du 18 octobre 1996 relatif au carnet de santé a institué un article R. 162-1-5 du code de la sécurité sociale, aux termes duquel "le modèle du carnet de santé institué par l'article L. 162-1-1 est fixé par arrêté des ministres de la santé et de la sécurité sociale". Or l'arrêté du 18 octobre a été pris par le seul ministre du travail et des affaires sociales. L'arrête doit donc être annulé comme entaché d'un vice d'incompétence.

En second lieu, le décret délivrait une habilitation aux ministres concernés limitée à la fixation du modèle du carnet de santé: cela signifie que l'arrêté devait simplement prévoir les conditions de mise en forme des dispositions de l'ordonnance et du décret, lesquels ne prévoyaient absolument pas l'exclusion des médecins du travail des personnes pouvant avoir accès au carnet de santé. L'illégalité de l'arrêté est à nouveau établie.

Cette exclusion porte également atteinte à une liberté fondamentale: tout citoyen doit être en mesure de recourir librement au médecin de son choix, liberté qui ne peut être restreinte que par la voie législative.

Illégalité interne : Les articles L. 162-1-2 et suivants prévoient que le carnet de santé ne peut être communiqué qu'aux médecins appelés à donner des soins aux patients, le patient étant alors tenu à présenter son carnet de santé sur lequel le médecin pratiquant les soins doit porter les constatations pertinentes pour le suivi médical du patient. Or il n'est pas contestable que les médecins du travail sont des médecins ayant autorisation d'exercer, ni qu'ils sont appelés à donner des soins : articles R. 242-15 et suivants du code du travail.

Les médecins du travail, comme les médecins à clientèle courante, sont astreints au secret médical, sauf à préjuger de leur capacité à respecter leur obligation professionnelle sur ce point, ce qui constituerait une suspicion totalement illégitime.

PAR CES MOTIFS l'exposant conclut qu'il plaise au Conseil d'Etat d'ANNULER l'arrêté attaqué . . .

ASSIGNATION EN REFERE DEVANT LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS

"A la demande du Syndicat Général des Médecins du Travail, ayant pour Avocat Maître Jean Michel PERARD, avocat au Barreau de Paris, j'ai, Huissier sous-signé, l'honneur d'informer :

1. Monsieur Jacques BARROT, Ministre du Travail et des Affaires Sociales

2. Monsieur Hervé GAYMARD, Secrétaire d'Etat à la Santé et à la Sécurité Sociale qu'il leur est donné assignation à comparaître par devant Monsieur le Président du Tribunal de Grande Instance de Paris, tenant l'audience des référés. Plaise à Monsieur le Président..."

après un rappel historique de la création par les Pouvoirs Publics de la sécurité sociale et de la médecine du travail, et de leurs attributions, il est rappelé que les médecins du travail sont avant tout des médecins soumis à l'ensemble des obligations déontologiques de ces professionnels : en particulier le secret professionnel, et l'inaliénation de son indépendance professionnelle. Il est rappelé également que les salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, participent toujours au choix de leur médecin du travail. Maître PERARD conclut à une violation grave et délibérée d'une liberté fondamentale, se rattachant à l'application d'un texte réglementaire, et préjudice causé à la profession, pour cause de propos diffamatoires.

Par ces motifs, nous demandons voir ordonner :



Pages syndicales

1. la cessation immédiate de la diffusion du carnet de santé dans sa formulation actuelle,

2. que soit adressé une lettre à chaque assuré ayant reçu ce document, en lui indiquant que les mentions restreignant leur droit de communication était erronées, et qu'un nouveau carnet de santé leur sera adressé prochainement; qu'en l'état, celui dont ils disposent peut être librement communiqué au médecin du travail; rappelant qu'il appartient à chacun en conscience, sous sa propre responsabilité, de décider en toute liberté de communiquer ou non, à son médecin du travail son carnet de santé.

3. Dire et juger que le carnet de santé tel qu'il sera édité dans l'avenir, ne saurait contenir aucune restriction en ce qui concerne le droit de communication des assurés sociaux à leur médecin du travail.

Enfin, le 3 février 1997, le Syndicat Général des Médecins du Travail publie un COMMUNIQUE DE PRESSE :

CARNET DE SANTE : LE SGM T SAISIT LA JUSTICE

Le syndicat CFE-CGC des Médecins du travail a engagé, contre le carnet de santé, deux procédures :

- l'une devant le Conseil d'Etat tendant à l'annulation pure et simple de l'arrêté ayant fixé le

modèle du formulaire du carnet de santé,

- l'autre devant le Président du Tribunal de Grande Instance de Paris, en référé, afin que soit ordonné immédiatement la cessation de la diffusion du carnet de santé.

En effet, les mentions portées sur le carnet de santé et sur la circulaire d'accompagnement signée par Monsieur Barrot et son Secrétaire d'Etat Monsieur Gaymard, font montre d'un ostracisme injurieux, dans la mesure où elles laissent à penser que les médecins du travail ne respecteraient pas scrupuleusement le secret professionnel auquel ils sont astreints, dans l'intérêt de leurs patients, c'est à dire les salariés et non les entreprises.

Cette mention porte également atteinte à la liberté des patients, en les incitant à ne pas fournir le carnet de santé aux médecins du travail.

Les médecins du travail CFE-CGC estiment que les salariés doivent pouvoir librement décider de la remise du carnet de santé à leur médecin du travail s'ils le désirent.

Cela leur permettrait de mieux remplir leur mission de prévention et d'aide aux salariés face aux difficultés de leur environnement professionnel.

Toutes discussions avec les responsables du Ministère à ce sujet ayant été vaines, et dans la perspective de la future mise en place de la Carte Vitale, le Syndi-

cat Général des Médecins du Travail CFE-CGC a saisi les Tribunaux.

Ce communiqué de presse a été repris dans les colonnes du PARISIEN, du FIGARO, le la CROIX, de la TRIBUNE, du QUOTIDIEN DU MEDECIN.

Les mois qui suivent vont donc être riches en événements! Les adhérents du SGM T reçoivent les derniers développements des actions en cours, par l'intermédiaire du "bulletin express SGM T". Le prochain "espace MEDECIN DU TRAVAIL" fera le point sur cette affaire.

LE SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL SERA TRES HEUREUX DE VOUS COMPTER PARMIS SES MEMBRES : IL EST EVIDENT QU'UNE ACTION COMME CELLE-CI A BESOIN D'ETRE SOUTENUE PAR LE PLUS GRAND NOMBRE, ET QUE LE NERF DE LA GUERRE RESTE VOTRE COLERE, ET... L'ARGENT DE VOTRE COTISATION !

Le SGM T a également décidé, lors de son assemblée générale, de mettre en place un groupe de travail pour entamer une réflexion sur la carte à puce de santé, et apporter des solutions :

vous pouvez y participer, en contactant le docteur François Becker - tél. : 03 88 32 96 44, fax : 03 88 21 81 69.

LES VOS PROPOS

TOUJOURS

**Vous avez
des droits, la**



les connaît.

ESPACE
Médecin du travail
n° 4 • 1997

13



SERVICES INTERENTREPRISES : Rémunérations minimales garanties des médecins du travail en 1997

En application du constat de la Commission Paritaire, le coefficient 1 des salaires minimaux mensuels (169 heures, 12 mensualités) est porté à 21 279 francs au 1^{er} janvier 1997. Cela représente une augmentation de **1,17 %**.

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS :

après qu'il ait dénoncé la convention collective de 1973 (voir les articles "notre histoire", n° 1 et 2 "Espace MEDECIN DU TRAVAIL"). Cet accord fixe le classement des médecins, l'échelle des rémunérations minimales (l'ancienneté), le montant des rémunérations minimales, leur évolution, et fixe une grille d'augmentation des salaires

de chaque année pour déterminer le montant de la valeur moyenne annuelle de la rémunération mensuelle minimale du coefficient 1 applicable l'année suivante.

L'évolution de cette valeur moyenne annuelle doit être égale à 90 % de la variation de l'année en cours du salaire total médian des cadres, compte tenu des éléments fournis chaque année par le régime de retraites des cadres (AGIRC). C'est l'application du fameux GVT : Glissement Vieillesse Technicité : l'évolution du salaire médian des cadres, qui prend déjà en compte ce GVT, est amputé de 10 %.

Malgré l'opposition de notre syndicat, cet accord a été étendu par la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

Par avenant de 1991, il a été décidé qu'au cours de la réunion de la commission paritaire qui se tiendrait avant le 31.12.96, celle-ci réexaminerait en hausse ou en baisse le taux de 90 %. Réunie le 29.11.96, la commission paritaire a décidé de maintenir jusqu'au 31.12.98 le taux de 90 %.

SALAIRES EFFECTIFS :

Nous vous rappelons que vous devez demander une négociation salariale annuelle dans chaque service (pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales).

Catégorie 1 : médecins ayant moins de 3 ans de pratique en médecine du travail :

• les 6 premiers mois	coefficient 0,9	19 151 F.
• après 6 mois de présence	coefficient 1	21 279 F.

Catégorie 2 : médecins ayant plus de 3 ans de pratique en médecine du travail :

• à partir de l'embauche, ou de l'entrée en catégorie 2	coefficient 1,2	25 535 F.
• après 5 ans de présence	coefficient 1,3	27 663 F.
• après 10 ans de présence	coefficient 1,4	29 781 F.
• après 15 ans de présence	coefficient 1,55	32 982 F.

MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS MINIMALES :

Les rémunérations minimales sont fixées par l'application d'un accord signé entre le CISME et les organisations syndicales suivantes: CFDT, CFTC et SNPMT, le 1^{er} décembre 1986.

Le SGMT n'a pas signé cet accord, demandé par le CISME

effectifs afin de les ramener au minima conventionnel, "nonobstant" toutes dispositions plus avantageuses figurant dans les contrats individuels, ou les avantages acquis dans les services.

L'évolution des rémunérations minimales est fixée chaque année par une commission paritaire composée des représentants des partenaires signataires de l'accord, qui se réunit avant le 31 décembre



Colloque : Femmes, pouvoir et entreprise

FEMMES CADRES : Vive la parité



Beau succès pour le colloque "Femmes, pouvoir et entreprise" organisé par la CFE-CGC, le 5 mars à Paris, à l'occasion de la journée internationale de la femme. A cette occasion, **Madame Anne Marie COUDERC, ministre délégué**, a fait une intervention remarquable.



Ce colloque a été l'occasion de sonder les adhérentes CFE-CGC : un échantillon de 773 d'entre elles permettra à la Confédération de mieux cerner leurs attentes. Retenons déjà quelques appréciations fortes : 46 % estiment que le fait d'être femme est un handicap dans leur carrière professionnelle, en particulier (72 %) pour accéder à un poste de responsabilité. Parmi les freins à leur promotion dans l'entreprise, elles retiennent les "pesanteurs culturelles fondées sur des modèles masculin d'accès au pouvoir" (53 %) et "les inégalités liées au recrutement, à la formation, aux congés familiaux, à la gestion de carrière" (46 %). Peu

favorables aux quotas 34 %, elles préfèrent les "actions volontaristes" (67 %) ou les "réseaux féminins" (45 %) pour assurer une meilleure représentativité des femmes aux postes stratégiques. **Quatre thèmes forts** sont à retenir :

- **Les valeurs** : les femmes revendiquent des différences dans leur façon de faire, dans leur vigilance, dans leur relation à l'autorité. Elles sont plus près des gens là où les hommes sont plus préoccupés par les structures. Il est probable que ces valeurs féminines vont se diffuser dans les organisations économiques et sociales, ce qui contribuera à une "transformation équilibrée de la société".
- **La gestion des carrières** : les numéros un des grands groupes sont en majorité des hommes ; l'exemple devra venir d'en haut. Les nouvelles générations sont "mixtes" dans leurs têtes. Il faut une gestion stratégique de la parité fondée sur des objectifs et une volonté véritable.
- **Le temps** : la tendance à la réduction du temps de travail semble incontournable ; il est impératif que cette évolution se fasse de façon identique pour les femmes et les hommes afin qu'il n'y ait pas de discrimination à l'encontre des femmes cadres, du fait d'une disponibilité différente.
- **Le pouvoir** : la parité dans les équipes dirigeantes s'avère être une richesse par la complémentarité des approches des femmes et des hommes, par la complémentarité de leur façon

de communiquer. La parité doit être un objectif stratégique. Incontestablement, les mesures volontaristes sont plus difficiles à mettre en œuvre dans l'économie qu'elles ne le sont dans le politique.

Il est vrai que nous, médecins du



travail, sommes au premier plan pour observer cette mutation : si la population féminine représente 50 % des étudiants en université, elle n'est que de 5 % dans les fonctions dirigeantes de l'économie. Beaucoup de travail reste donc à faire, et les propos très encourageants tenus par la nouvelle génération vont dans ce sens. Le management au féminin, thème abordé durant cette journée, serait en termes de gestion et également en terme de santé, meilleur pour ceux qui le subissent : à explorer et étudier.



Pour recevoir les actes du colloque ou tout contact : Marie-Jeanne Vidaillet
Secrétaire Nationale conduit la politique du Département promotion, développement et communication Syndicale.
Tél. : 01 44 55 77 77 - Fax : 01 42 96 45 97
CFE-CGC - 30 rue de Gramont - 75002 Paris



FORMATION, suite...

CHRONIQUE D'UNE ASPHYXIE PRÉMÉDITÉE

Connaissant :

1. le nombre des salariés, des fonctionnaires et des demandeurs d'emploi,
2. l'article R 241-32 du code du travail,
3. la répartition moyenne des salariés en employés, ouvriers et surveillances médicales spéciales,
4. le nombre des médecins du travail en exercice
5. la règle de trois (d'après nos renseignements, toujours au programme de l'ENA et Polytechnique),

tout titulaire du certificat d'études primaires possédant une calculatrice peut calculer le besoin exact en médecins du travail et, par soustraction, en déduire le déficit actuel. On peut encore affiner l'analyse en observant la pyramide des âges de la profession, et prévoir les départs en retraite.

Elémentaire mon cher Watson!!

Alors par qui et pourquoi l'asphyxie de la médecine du travail est-elle sciemment organisée?

Les promesses de J. Barrot ont fait long feu, et la reconduction du concours européen, que nous approuvons, ne permettra pas de former suffisamment de spécialistes.

Une seule solution : faire renaître le CES

Une seule exigence : assurer une formation de qualité conférant la reconnaissance de spécialiste.

Docteur François BECKER

OFFRE SPECIALE AFOMETRA

Pour 6000 francs, offrez-vous un médecin du travail non diplômé !

Dans son catalogue des formations 1997, l'Association pour la Formation dans les Services Médicaux du Travail propose le stage suivant :

Médecins non titulaires d'un CES ou DES
(5 jours - 16 17 18 19 20 juin 1997)

Ce stage d'une durée d'une semaine concerne les domaines suivants : réglementation, connaissance, activité clinique, pathologies professionnelles, plan d'activité, épidémiologie, responsabilité du médecin et avis d'aptitude.

Inscription : 6000 Frs hors taxes.

Nous ne faisons que reproduire ici le texte de cette annonce de l'AFOMETRA : **n'y voyez aucune pub de notre part (bien au contraire!).** Un regain de vigilance et une motivation accrue pour demander une formation de qualité adaptée à la démographie médicale s'imposent.



FORMATION, suite... ENCOURAGER L'ACCES AU CONCOURS EUROPEEN ?

Si le déficit en médecins du travail pose un réel problème de fonctionnement de nombreux services médicaux du travail, il met également en péril la pérennité de notre profession.

L'inconséquence des gouvernements successifs, leur incapacité avérée à projeter les réalités au delà des échéances électorales, et de prétendues contraintes européennes ont conduit à enfermer la formation de la médecine du travail dans le carcan certes qualifiant, mais également dramatiquement improductif de l'internat C.

Des quatre voies d'accès à la médecine du travail proposées par Jacques BARROT au conseil supérieur en février 1996, il ne reste déjà plus que deux voies utilisables pour combler le déficit! Outre la voie classique de l'internat C, le concours européen est reconduit pour quatre ans. La prochaine session devrait avoir lieu en septembre 1997.

Pour que ce concours puisse prétendre à en conserver le titre, il est indispensable d'en promouvoir l'existence bien au delà des faibles moyens en publicité que lui allouent ses organisateurs (DRASS de Rennes et CNCI). Pour éviter de retrouver un nombre de candidats proche, voir inférieur au nombre de places proposées, il paraît légitime de faire part le plus largement possible de l'existence de cette voie de reconversion qui a d'autres qualités que celle d'être non prescriptive.

Dans cet esprit, une équipe d'internes et d'anciens internes de

médecine du travail de Strasbourg a édité et mis à jour un manuel reprenant les 21 questions de médecine du travail au programme du concours. La nouvelle édition de cet ouvrage intitulé "Objectif médecine du travail" peut être obtenu auprès de Madame BURGER, service de pathologie professionnelle, hôpitaux universitaires de Strasbourg 67091 Strasbourg (tél. : 03 88 11 64 66, fax : 03 88 64 24).

Les conditions d'accès au DES de médecine du travail par la voie du concours européen comportent soit une inscription d'au moins trois ans à l'Ordre ET le non épuisement des chances à concourir à l'internat. La cible privilégiée pour cette information est donc représentée par les jeunes médecins encore non installés en médecine générale, ou par les médecins généralistes récemment installés et pris de doute par les contraintes d'exercice liées au plan Juppé-CFDT-MG France.

Ne laissons pas notre discipline abandonner le terrain faute de combattants !

Ne laissons pas les lobbies patronaux utiliser notre faiblesse numérique pour nous contraindre à céder l'action en milieu de travail à d'improbables auxiliaires qualifiés en santé...

Docteur Michel KLERLEIN





L'humeur

CHRONOBIOLOGIE : L'heure solaire été ou hiver toute l'année?

*Le rapport réalisé par Jean Michel GONNOT
sur le changement d'heure a été remis au Premier Ministre
en automne dernier.*

Le rappel historique du choix de l'heure en est une partie intéressante : l'heure solaire a été officialisée en 1911 quand la France adopte le méridien de Greenwich et l'heure G.M.T. En 1916, une heure est ajoutée pendant l'été, en même temps que l'Angleterre, l'Irlande et le Portugal. En 1940, Paris s'aligne sur l'heure de Berlin : G.M.T. + 2 l'été et G.M.T. + 1 l'hiver. 1945 voit le retour à l'heure unique: G.M.T. + 1 toute l'année. Le choc pétrolier de 1976 est à l'origine de l'heure d'été double (G.M.T. + 2) de fin mars à fin septembre, l'heure d'hiver restant à G.M.T. + 1.

Aujourd'hui, le sondage de la SOFRES (réalisé chaque année en janvier) montre que la majorité des Français est hostile au changement d'heure, et le nombre des partisans de l'heure d'été ne cesse de se renforcer, en raison des loisirs rendus possible le soir...

Comment ose-t-on mettre en balance la satisfaction de la pratique des loisirs grâce à G.M.T. + 2, avec la perturbation du sommeil

des enfants, des ouvriers soumis aux 3/8 et des agriculteurs ? Il faut donc privilégier l'accessoire, les loisirs aux dépens de la santé, du sommeil et de l'équilibre de ceux qui exercent une profession ! La société actuelle développe le travail sur quart (shiftwork des anglosaxons) et donc le nombre des sujets potentiellement aptes au déséquilibre physique et social.

La sensibilité à la dérégulation horaire est d'observation ancienne et n'est pas égale pour tous. Dans la société traditionnelle d'autrefois seuls les maîtres et novices connaissaient l'inaptitude à la vie monastique des candidats à la vocation certaine mais intolérants à la discipline de la règle imposant le lever nocturne pour le chant des matines.

Les travaux cliniques qu'a mené Klotz et son école de 1945 à 1984 ont souligné l'extrême sensibilité de la population spasmophile caractérisée par un tempérament fait d'influçabilité, de fatigabilité et de symptomatologie musculaire favorable aux crises de tétanie.

Il est difficile de quantifier dans la population générale les tempéraments spasmophiles dès l'instant qu'il est une potentialité, à la limite du normal physiologique, révélée par des facteurs environnementaux déclencheurs. La spasmophilie est cependant une entité clinique et biologique, puisque influçable par les saisons, par certains contextes et corrigibles par des cures magnésiennes ou calciques.

La prise en charge de la population travaillant en 3/8 ou 4/8 par la médecine du travail a permis de corriger le mythe de l'exclusive féminine du tempérament spasmophile, en réalité partagé par les deux sexes. Jusqu'à peu, les particularités de la physiologie féminine rendaient plus évident les signes de déséquilibre chez la femme à l'occasion notamment des épisodes de sa vie hormonale et génitale. L'instauration et le développement du travail sur quart ont révélé des perturbations identiques, neurovégétatives, chez les hommes travaillant en 3/8 ou 4/8.

Dans le choix de l'heure légale, il faut donc prendre en compte le travail posté du personnel féminin hospitalier, du personnel masculin des usines à feu continu, des permanences informatiques, etc. Il a



L'humeur

été démontré au cours des années 70, et avant le choc pétrolier, que l'aménagement du découpage du nyctémère n'était pas sans influence sur l'équilibre des postés. Se lever à 5 ou 6 heures, avant ou au lever du soleil, pendant ou à la fin d'un des cinq cycles de 90 mn environ du sommeil n'a pas les mêmes effets sur l'organisme.

Peut-être la lecture prochaine de l'intégralité du rapport Gonnot nous apaisera sur la prise en compte des trois catégories reconnues comme lésées par l'heure légale : les enfants, les postés et les agriculteurs. Je doute ou regrette profondément que l'Académie de Médecine, consultée, puisse déclarer que le changement d'heure n'est pas perturbateur. Il serait temps que cette institution prenne en compte les acquits et les responsabilités de la médecine du travail dans son champ d'étude et dans ses critères déontologiques.

La physiologie vient enfin nous donner un argument supplémentaire et fondamental pour le respect de l'heure solaire : il s'agit de l'isolement fin 1950 par Lenner et Case d'une hormone naturelle, utilisée en 1982 par Richard Wurtman, hormone synthétisée à partir du tryptophane et de la sérotonine, dont la sécrétion est précisément réglée par la lumière : la mélatonine. Dans le livre qu'il lui consacre, le Professeur Pierpaoli précise entre autres : "notre corps est pro-

grammé pour nous réveiller en augmentant notre température lorsque le jour se lève" et "les animaux migrateurs ne quittent pas leur fuseau horaire" (1).

Comment peut-on proposer de décaler l'heure d'hiver (G.M.T. + 1 depuis l'occupation allemande de Paris en 1940) quant on sait que la dépression hivernale est déclenchée par la brièveté des jours d'automne et d'hiver ? celle-ci serait vécue par 1 % de la population, avec une nette majorité féminine.

Légiférer sur le décalage horaire au mépris de la chronobiologie, des cycles circadiens, de l'expérience des postés et de ceux qui les encadrent, de la réalité de la dépression hivernale, de la susceptibilité des spasmophiles, de l'exemple de la physiologie animale est faire fi des connaissances humaines et scientifiques.

Le critère de choix de l'heure ne peut être basé sur la pratique des loisirs, le soir pour l'heure d'été, ni sur les économies d'énergie pour l'heure d'hiver. L'argument économique et communautaire européen n'est pas négligeable. Mais à vouloir que tous les européens vivent de la même manière, à une ou deux générations près, vouloir gommer tous les particularismes naturels et génétiques issus de l'adaptation et multiplier de façon exponentielle le nombre des personnes présentant des déséqui-

libres neurovégétatifs, et donc des consommateurs potentiels de tranquillisants ou neuroleptiques, et autres médicaments!

Nous devons être fermes : maintenir les décalages horaire d'hiver et d'été artificiellement choisis est anti physiologique pour la population française: c'est aussi favoriser l'industrie pharmaceutique sur le dos de la santé publique!

L'heure solaire est la seule à être physiologique pour nos systèmes nerveux et hormonaux, pour l'élevage des animaux, pour l'équilibre des hommes, le développement naturel de nos enfants et la marche normale de la société. L'heure solaire est le meilleur chronodateur, car inscrit dans nos gènes.

Pourquoi nos dirigeants ne tiennent pas compte de ces réalités ? Et pourquoi abandonnent-ils leurs responsabilités ? Au moment de l'effort national demandé à tous les partenaires sociaux pour réduire le déficit de la sécurité sociale, s'apprête-t-on à prendre une décision qui va directement dans le sens de l'augmentation de la consommation pharmaceutique ?

Docteur Michel COMBAZ

(1) Walter PIERPAOLI, William REGELSON et Carol COLMAN

"Le miracle de la mélatonine", traduction Jean DURIAU. Editions LAFFONT 1995.



Tableau de bord économique



• COMMERCE EXTERIEUR :

+ 122,3 MdF en 1996

Commentaire :

1996 a marqué un record historique de l'excédent commercial avec 122,3 MdF contre 97,8 MdF l'année précédente.

La balance énergétique s'est dégradée, passant de - 58,6 MdF en 1995 à - 76,8 MdF en 1996, notamment en raison de l'augmentation du prix du baril de pétrole.

L'excédent agro-alimentaire a été porté de 51 MdF à 57 MdF, et celui de l'industrie civile de 50 MdF en 1995 à 78,1 MdF en 1996.

Le différentiel de conjoncture (faiblesse de la demande en France, donc des importations, par rapport à la demande étrangère adressée à la France sous forme d'exportations) est à l'origine de 20 à 30 MdF d'excédents sur le total, selon le ministre du Commerce extérieur, tandis que la comptabilisation des échanges avec les DOM-TOM améliore également le total des excédents de 30 MdF.

Le résultat de 1996 demeure toutefois remarquable. Par zone géographique, il traduit une amélioration de la pénétration de nos produits en Europe, et notamment vis à vis de l'Allemagne : 3 MdF d'excédents en 1995, 6 MdF en 1996.

Nos principaux déficits demeurent les Etats-Unis (- 22,6 MdF), la Chine (- 18,2 MdF) et le Japon (- 18 MdF), tandis que nos excédents sont concentrés sur la Suisse (+ 21,6 MdF), le Royaume-Uni (+ 19,3 MdF) et l'Espagne (+ 17,4 MdF).

Nos parts de marché dans le commerce mondial reculent légèrement de 5,8 % à 5,6 %. Cela traduit le fait que la croissance de la demande mondiale progresse encore plus vite que nos exportations, et que d'autres pays en bénéficient plus que nous.

• CROISSANCE :

le PIB a augmenté de 1,3 % en 1996

Commentaire :

L'activité économique a progressé de 1,3 % en 1996 contre 2,2 % en 1995. La consommation des ménages a été soutenue, progressant de 2,3 % sur l'année grâce notamment à la baisse de leur taux d'épargne, mais l'investissement des entreprises stagne par rapport à 1995 (- 0,3 %).

Au total, la demande intérieure est en repli par rapport à 1995 : + 0,9 % en 1996 contre + 2,1 % en 1995. Seules les exportations, c'est à dire la demande étrangère, ont fait preuve d'un réel dynamisme dans leur contribution à la croissance l'année dernière : + 3,6 % par rapport à l'année précédente.

• INFLATION :

+ 1,7 % en glissement en 1996.

Commentaire :

En moyenne annuelle, la hausse des prix à la consommation s'établit à 2,1 % pour l'indice d'ensemble de 1996, contre 1,7 % en 1995.

En glissement (plus couramment utilisé), la hausse est de 1,7 % contre 2,1 % en 1995. L'augmentation des prix en 1995 avait été affectée par le relèvement du taux normal de la TVA intervenu en août. Ce phénomène n'exerce plus d'influence sur l'indice 1996.

Les prix des produits manufacturés demeurent sur une pente modérée (+ 0,3 % en glissement annuel en 1996). En revanche, les prix de l'énergie, du fait des évolutions des cours du pétrole et du dollar, augmentent sensiblement en 1996 : + 6,6 %.

Les prix des services privés (+ 1,9 %) et publics (stables) enregistrent des évolutions ralenties.