

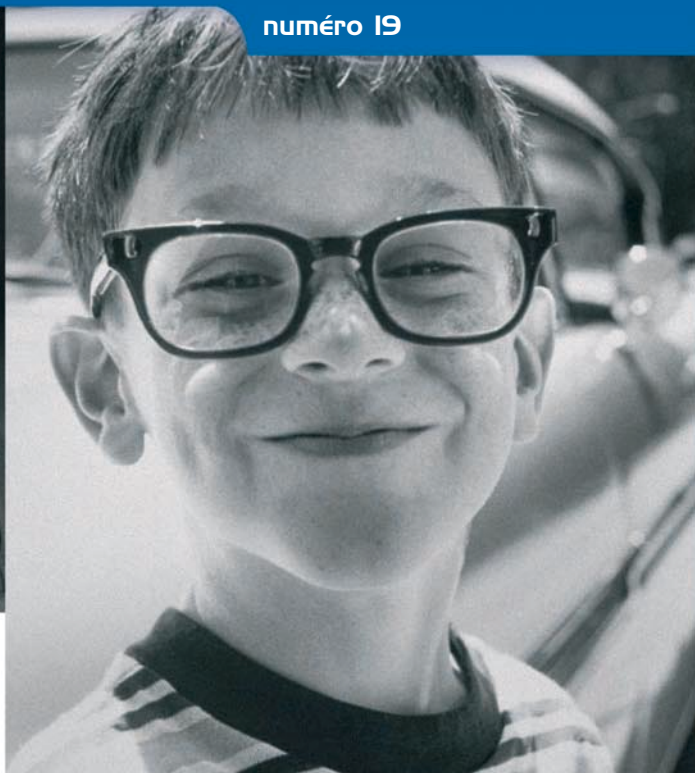
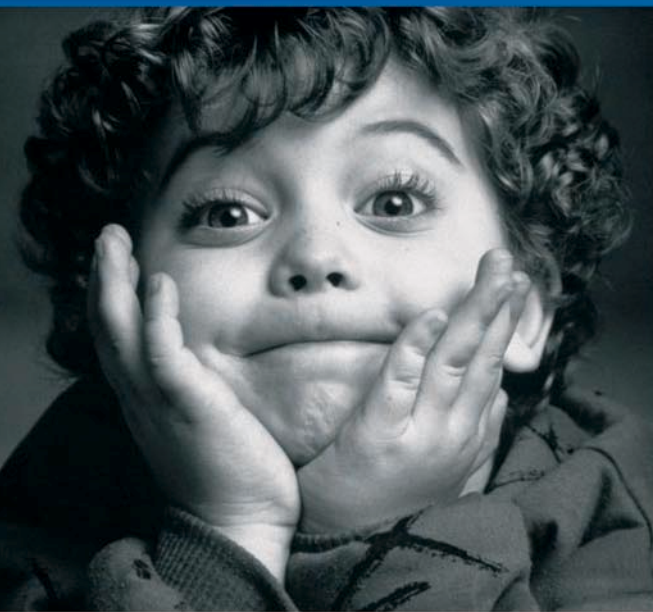


espace

Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail

numéro 19



Voter

pour défendre
les idées de la CFE-CGC



11 décembre,
élections
prud'homales



SGMT



espace Médecin du travail

la revue du syndicat général des médecins du travail

numéro 19



**Agissons
pour leur avenir**

**CFE
CGC** Le + syndical

4

Edito

5

Le Conseil de Prud'hommes, mode d'emploi

7

Il y a toujours quelque chose à faire

9

Fiscalité : votre défense passe aussi par votre porte-monnaie

10-11

La CFE-CGC défend votre système de santé et ses usagers...

12

Handicap et santé au travail

13

Le vote par correspondance

14

Bulletin d'adhésion 2002

L'espace du Médecin du Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL «SGMT»

Directeur de la publication

Bernard Salengro

Rédacteur en chef

Patrice Artières

Comité de lecture

Claudine Casagrandes, Jacques Delbey, Martine Delherm, Sylvia Gelin, Henri Kirstetter, Jean Noeuvéglise.

Rédaction

L'espace du Médecin du Travail - SGM-T, 59-63 rue du Rocher — 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 13 39
Fax : 01 55 30 13 40

Publicité

Règles Cadres
Jean-Claude Bensoussan
Assistante : Laurence Verrecchia
59-63 rue du Rocher — 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 12
Fax : 01 55 30 13 1

Conception

C-ComCréa - Tél. : 01 41 44 77 50

Impression

Groupe Imprimerie Fertoise - Tél. : 02 43 93 93 66
Le service de cette revue est assuré à tout adhérent du SGM-T
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1996
N° Commission paritaire : 42250735

Abonnement

Abonnement annuel : 1 100 francs
Le numéro : 300 francs

Si vous ne souhaitez 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 de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.

Edito

Elections prud'homales : voter pour défendre les idées de la CFE-CGC

Le 11 décembre 2002 vont avoir lieu les élections prud'homales. Sauf si vous êtes fonctionnaires, vous participerez à ce vote.

Ces élections prud'homales sont appelées à jouer un rôle que n'ont jamais eu les scrutins précédents. Certes, elles ont pour objet de désigner sur tout le territoire national les juges du travail, en fonction du poids de chaque organisation.

Mais elles auront un impact qui ira bien au-delà. Dans un système de relations sociales à bout de souffle, elles vont constituer une « opération vérité » permettant de mesurer le poids exact des différentes organisations patronales et syndicales.

Chacun sait que cette mesure de représentativité n'est pas la bonne, mais nul n'ignore que les pouvoirs publics, devant la nécessité de réformer le système de relations sociales, se baseront sur ces résultats pour changer les règles de la représentativité syndicale.

2003 va être une année importante. Défense de nos retraites, négociation sur le rôle et la place de l'encadrement avec le MEDEF, modification de la loi de modernisation sociale... le tout dans une conjoncture difficile, où la croyance mythique au Marché maître du monde, le partage de la valeur ajoutée sans cesse accru en faveur de l'actionnaire, au détriment des salariés, nous plongent dans un marasme dont nous n'avons sans doute pas touché le fond.

Les hommes et les femmes de la CFE-CGC veulent un monde plus humain, une économie plus humaine. Vérifiez. Regardez les lois que la CFE-CGC a fait modifier, les articles qu'elle a fait voter. Vous verrez que notre analyse est validée par les faits.

Espace MEDECIN DU TRAVAIL, revue du SGMT vous expose, dans ce numéro et avec l'aide des divers services de la confédération, les idées et les projets de la CFE-CGC. Economie, fiscalité, retraites, parité, santé et bien d'autres domaines y sont abordés.

Vous partagez ces idées ? alors, votez pour des conseillers prud'homaux CFE-CGC.

Et prenez vos collègues par la main pour, si j'ose dire, les emmener voter CFE-CGC. Pensez-y : un instant d'oubli c'est une voix perdue et une voix perdue c'est un peu moins de travail responsable dans un monde qui en manque tellement.

Ne pas voter reviendrait à confier votre avenir à d'autres dont je ne suis pas sûr qu'ils puissent se targuer de la mise en œuvre de principes identiques.

Prenez votre avenir en main et le 11 décembre votez et faites voter pour les représentants de la CFE-CGC

Patrice ARTIERES

Le Conseil de Prud'hommes, mode d'emploi

La juridiction prud'homale connaît des différends qui naissent à l'occasion des relations de travail : contestation d'un licenciement, d'une modification du contrat de travail, harcèlement moral, etc.

La principale voie de règlement de ces différends est la conciliation prud'homale, mais les Conseils de prud'hommes jugent également les affaires pour lesquelles une conciliation s'est avérée impossible.

Il existe au minimum un **Conseil de prud'hommes** dans le ressort de chaque Tribunal de grande instance (TGI). Un Conseil de prud'hommes comporte cinq sections : Agriculture, Activités diverses, Commerce, Industrie et Encadrement, chacune comprenant un nombre égal de conseillers salariés et de conseillers employeurs.

Lorsqu'un différend naît entre un salarié et son employeur à l'occasion de la relation de travail ou de la rupture de cette relation, la première réaction du salarié est de se tourner vers l'Inspection du travail puis vers le Conseil de prud'hommes. Là, des greffiers accueillent les justiciables, leur indiquent la procédure à suivre et les orientent vers la section correspondant à leur activité. Il faut cependant savoir que le secrétariat-greffé ne fournit pas de renseignements juridiques.

Après dépôt de la demande par le justiciable, le secrétariat-greffé va convoquer les parties, d'abord en bureau de conciliation puis en bureau de jugement si nécessaire. Il faut souligner que la phase de conciliation devant les prud'hommes est un préalable obligatoire avant toute phase de jugement, et constitue l'élément le plus important de la procédure prud'homale.

La Représentativité

Les élections prud'homales de 2002 vont constituer une mesure du poids exact des différentes organisations patronales et syndicales, c'est à dire un test de représentativité.

C'est l'occasion de faire le point sur ce qu'est la représentativité et les enjeux des réformes qui se profilent en la matière.

1 - Qu'est-ce que la représentativité ?

C'est le pouvoir officiellement reconnu à certaines personnes d'exercer des prérogatives juridiques.

Dans le cas de la représentativité syndicale, celle-ci emporte de multiples conséquences :

- **Au niveau des entreprises**

La représentativité permet de conférer les prérogati-

La juridiction prud'homale est formée de magistrats non professionnels, salariés élus par leurs pairs. Les conseillers prud'hommes, salariés ou employeurs, sont des gens connaissant donc bien le monde de l'entreprise et les métiers. Les justiciables qui saisissent le Conseil de prud'hommes savent qu'ils seront jugés par des magistrats issus du monde du travail, mieux à même d'apprécier leurs situations et les enjeux des litiges. Tous les employeurs n'acceptent d'ailleurs pas facilement que certains de leurs salariés soient aussi des conseillers prud'hommes, dans la mesure où cette fonction exige une certaine disponibilité. L'employeur est tenu de laisser au salarié conseiller, membre de son personnel, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions prud'homales. Ces temps d'absence sont d'ailleurs assimilés à du temps de travail effectif : le salaire est réglé par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par l'État.

Le rôle d'un conseiller prud'homme est de juger, en toute objectivité, en équité et dans le respect du droit, les différends nés du contrat de travail. Mais il est surtout un homme de conciliation : il doit tout faire pour tenter de calmer les esprits et parvenir à trouver un terrain d'entente, une conciliation entre les parties. La conciliation est préférable au bureau de jugement, en termes de relations humaines et aussi en raison de délais de procédure parfois longs.



ves reconnues aux syndicats : désignation du délégué syndical, constitution de la section syndicale, présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles, négociation et signature des accords collectifs et des accords d'intéressement.

- **Au niveau des branches**

La représentativité permet de désigner les organisations habilitées à négocier et à signer les accords de branche.

- **Au niveau national et interprofessionnel**

La représentativité confère la prérogative de négocier et de signer les accords collectifs sur les retraites, l'assurance chômage, la formation ou tout thème relatif aux conditions de travail et d'emploi. Ces accords sont négociés et signés au sein d'institutions paritaires, dans lesquelles seules siègent les organisations repré-



sentatives au plan national. Elle permet de siéger à la Commission nationale de la négociation collective, compétente sur les questions d'extension des accords collectifs. Elle confère aux organisations concernées la qualité d'acteur légitime face aux pouvoirs publics : elles sont auditionnées par le Parlement ou le pouvoir exécutif dans la définition des grandes réformes de société.

• **Dans le secteur public**

La représentativité est exigée pour siéger dans les commissions paritaires. Seuls les syndicats représentatifs sont par ailleurs habilités à déposer le préavis de grève qui conditionne la licéité de la grève.

En bref, il faut considérer que l'ensemble des prérogatives reconnues aux syndicats est réservé aux organisations représentatives. Les organisations non représentatives ne bénéficient que du droit de se constituer en personne morale, ainsi que de celui d'afficher des communications syndicales dans l'entreprise (en raison d'une incohérence dans la rédaction du Code du travail).

2- Comment s'acquiert la représentativité ?

Les règles de la représentativité ont été codifiées dans l'après-guerre. La loi du 11 février 1950 indique cinq critères : les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'attitude patriotique pendant l'Occupation (article L. 133-2 C. Trav.).

Cette liste de critères n'est pas vraiment contestée. Elle laisse au juge une marge d'initiative importante, et celui-ci peut pondérer les critères à prendre en considération selon le niveau d'intervention ou selon les pré-



occupations du moment, ou prendre en compte d'autres critères. Le critère de l'indépendance a par exemple été mis en avant récemment lorsque des syndicats guidés par des partis d'extrême droite ont tenté de s'infiltrer dans les entreprises.

Les critères de représentativité connaissent cependant un intérêt pratique limité en raison de la place faite aux

présomptions de représentativité. Les pouvoirs publics ont reconnu depuis longtemps que cinq Confédérations, du fait de leur histoire, sont représentatives sans avoir à en rapporter la preuve (CFDT,

CFTC, CGT, CGT-FO, CFE-CGC pour les cadres). Un syndicat affilié à l'une de ces centrales bénéficie ainsi d'une présomption de représentativité. La période récente a connu un renforcement de la présomption de représentativité. Par ailleurs, la loi Aubry a consacré un glissement d'une présomption de représentativité vers un monopole de prérogatives reconnues aux cinq confédérations. Le mandatement n'a été ouvert qu'à ces organisations, et les autres groupements ne sont pas admis à faire preuve de leur représentativité.

3- Quel est le rapport entre les élections prud'homales et la mesure de la représentativité ?

Le lien opéré entre les élections prud'homales et la mesure de la représentativité est récent et déplorable.

Les prud'homales ne sont qu'un indicateur médiocre de l'audience syndicale.

Le but même de l'élection prud'homale (le choix de juges) conduit à considérer que les choix des salariés sont plus liés aux personnes qui se présentent qu'aux organisations professionnelles. Le fort taux d'abstention constaté à cette élection a toujours conduit à un certain scepticisme à l'égard de la signification des résultats. En effet, la participation qui était de 65 % en 1979, année de la généralisation des Conseils de prud'hommes, s'est progressivement érodée, pour passer de 59 % en 1982, à 47 % en 1987 et à 40 % en 1992. Elle ne représentait plus que 35 % lors des dernières élections de 1997.

Pourtant, il semble qu'un nombre croissant d'acteurs - à commencer par les pouvoirs publics - entendent se fier à ce score pour apprécier la représentativité des organisations syndicales.

Il est vrai qu'en l'absence de tout autre indicateur statistique, cela est tentant.

Les autres indicateurs : le nombre d'adhérents des organisations est considéré comme de peu d'intérêt, l'adhésion syndicale demeurant un phénomène assez peu développé en France. **Le chiffre des résultats aux élections des délégués du personnel et des comités d'entreprise n'est également pas un bon témoin** : la majorité des salariés n'est pas appelée à voter en raison des seuils d'effectifs nécessaires pour organiser ces élections. On pourrait également songer à se référer aux chiffres obtenus aux **élections de Sécurité sociale**, mais les dernières élections remontent à 1983, et les pouvoirs publics n'ont pas l'intention d'en organiser de nouvelles.

Donc, faute de tout autre indicateur de l'audience des syndicats auprès des salariés, les élections prud'homales sont considérées comme l'unique étalon de mesure.

4- Quelles sont les raisons des réformes de la représentativité ?

Le pluralisme syndical à la française est basé sur un consensus généralisé. Les pouvoirs publics semblaient satisfaits d'un système pluraliste permettant de prendre en compte la diversité des aspirations des salariés. La définition d'acteurs stables jouant un rôle important tant au niveau institutionnel que sur le terrain facilitait la gestion de la question sociale. Ajoutons que la division syndicale a toujours permis à l'État de garder la main sur cette question sociale. Les organisations patronales ont également été satisfaites de cette situation qui conjugue division du mouvement ouvrier, encadrement de la question sociale et expression pluraliste des intérêts. Côté syndicats, le pluralisme syndical, bien que source de faiblesse dans l'action, a permis l'expression de la diversité des aspirations du salariat.

Trois facteurs se conjuguent aujourd'hui pour faire voler ce consensus en éclats :

- le premier est la désaffection croissante des salariés à l'égard des syndicats. Ce mouvement se retrouve dans un grand nombre de pays occidentaux. Les raisons en sont complexes : fort individualisme, règne des valeurs marchandes qui conduisent la plupart des salariés à considérer qu'ils peuvent défendre seuls leurs intérêts, etc. La tendance est renforcée en France par le fait que l'adhésion à un syndicat ne peut pas apporter grand chose, sinon des ennuis avec sa direction, contrairement à d'autres pays dans lesquels

le bénéfice des accords collectifs est réservé aux seuls salariés syndiqués.

- le second facteur réside dans le développement des prérogatives confiées aux syndicats. Depuis une trentaine d'années, malgré le déclin des effectifs syndicaux, les fonctions et le rôle des syndicats n'ont cessé de se renforcer. Les syndicats jouent un rôle croissant dans la régulation des questions sociales dans l'entreprise. Un phénomène comparable se constate au niveau du rôle institutionnel des syndicats. Confrontés à la crise économique et aux problèmes démographiques, les syndicats sont obligés de faire des choix dont l'importance pour les droits de tous les salariés est essentielle. Ce rôle est promis encore à se renforcer avec la construction actuelle d'un modèle social européen qui confie une primauté à la négociation collective par rapport à la production de normes de type étatique.

- le troisième élément tient à la manière dont est appréciée la légitimation des acteurs publics (qu'ils soient politiques ou syndicaux). Le vote, expression d'un processus démocratique, est devenu le mode essentiel de légitimation des décisions publiques.

Si on souhaite vraiment se préoccuper de la question de l'audience des syndicats, il faudrait commencer par réfléchir aux missions des syndicats, à la manière de renforcer la qualité des décisions qu'ils sont amenés à prendre, et au renforcement des bénéfices que doit procurer l'adhésion.

Il y a toujours quelque chose à faire



Notre monde est dangereux, de plus en plus dangereux. Les conflits armés se succèdent : guerre du Golfe, Kosovo, Afghanistan, peut-être demain l'Irak, sans parler du feuilleton israélo-palestinien. Le spectre du terrorisme plane en permanence sur nous. Le climat semble dérégulé et les cataclysmes naturels se déchaî-

nent, peut-être (sans doute) parce que nous exploitons et détériorons les conditions de vie de notre planète. Et pendant ce temps le Sommet de Johannesburg accouche d'une souris alors que les Américains, principaux pollueurs du monde, refusent toujours de signer le protocole de Kyoto.

Sur le plan économique, le modèle occidental s'esouffle. La croissance ressemble à de la stagnation, l'économie étant malade de sa trop grande financiarisation. Les modèles sociaux qui ont garanti la protection de nos populations sont attaqués, tantôt frontalement, tantôt plus sournoisement, alors même que ce sont eux qui ont favorisé la croissance économique en la situant dans un monde moins soumis aux aléas.

Tableau bien noir, me direz-vous. Je le crois simplement réaliste mais, rassurez-vous, l'homme en a vu d'autres et s'en est remis. À condition de ne pas rester passif, car il y a toujours quelque chose à faire.

Je laisserai de côté ce qui ne ressort pas du champ du syndicalisme. C'est par l'engagement citoyen tout simple, de tous les jours, voire par l'accompagnement politique, que chacun peut s'en mêler. Ce n'est pas l'affaire des syndicats en tant que tels.

Par contre, je voudrais que nous réfléchissions ensemble à ce que le syndicalisme peut apporter dans ce débat et voir comment nous pouvons modifier les comportements pernecieux des entreprises lorsqu'ils existent.



Lutter contre la détérioration de la planète

La croissance et l'appétit de consommation ont pour corollaire la pollution, l'exploitation anarchique des ressources naturelles, la déforestation et sans doute le développement de l'effet de serre qui dérègle le climat. Il n'est pas question, ici, de me livrer à un couplet écologique romantique mais pas forcément efficace. Pas question non plus de rester aveugle vis-à-vis de cette auto-destruction. Alors que faire ? Agir en se comportant soi-même avec responsabilité mais aussi en poussant son entreprise à faire de même. Je suppose que vous n'êtes pas de ceux qui jettent leur mégot allumé par la portière en traversant une forêt. Je suppose que vous n'êtes pas de ceux qui laissent leurs enfants tout détériorer dans la maison. Je suppose que vous n'êtes pas de ceux qui déposent leurs ordures dans leurs salons. Alors pourquoi laisseriez-vous votre entreprise déposer ses déchets n'importe où, rejeter des produits toxiques, souiller l'eau potable ou fabriquer des produits dangereux à la consommation ? Cela arrive et la plupart du temps vous ne le savez même pas.

Votre entreprise peut-elle faire mieux, sans gaspiller les ressources de la planète ? Vous pensez que cela va lui coûter cher et qu'elle ne pourra pas le supporter ? Pas sûr. D'autant que cela revient moins cher de polluer moins que d'avoir à dépolluer ensuite. Pour l'instant, la France taxe peu les entreprises à ce sujet, les encourageant à mal se comporter et ensuite ce sont nos impôts qui servent à résoudre les problèmes. Mais un jour il faudra bien faire la vérité des prix. Parmi les quinze européens, la France fait presque figure de lanterne rouge en matière d'écotaxes. Leur part dans le PIB représente 2,37 % contre une moyenne européenne de 2,84 % et même un taux de 5,14 % au Danemark.

Vous avez un rôle à jouer en sensibilisant votre entreprise. Mais pas seulement. Vous pouvez agir via l'épargne salariale.

Épargner dans l'attente d'un rendement de ses économies c'est normal et justifié, mais le faire de façon responsable et en favorisant le développement durable c'est encore mieux.

Si la CFE-CGC a créé le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) avec trois autres organisations syndicales, c'est bien sûr pour sécuriser l'épargne des salariés, mais aussi pour faire en sorte que leur argent permette de financer de préférence le développement durable et les pratiques socialement responsables des entreprises, plutôt que ceux qui détériorent la planète exploitent le travail d'enfants de cinq ans. Or, des études ont montré, notamment au Canada, que les placements financiers dans des entreprises responsables ne rapportaient pas moins que ceux réalisés chez les vautours de la planète.

Nous avons labellisé des produits financiers pour l'épargne salariale et nous exerçons une surveillance et un contrôle à leur égard pour voir comment sont employés les fonds. Si, en tant que syndicaliste, vous

êtes chargé de négociations concernant l'épargne salariale, faites en sorte que le produit choisi pour gérer l'épargne des salariés de votre entreprise soit un produit labellisé par le CIES. Si vous êtes simplement un salarié épargnant, demandez à vos responsables syndicaux des produits labellisés.

Assainir l'économie

Sur le plan économique, chacun peut s'apercevoir que rien ne va plus. Les États-Unis patinent dans les conséquences de leur libéralisme financier outrancier. Leurs pays satellites d'Amérique Centrale et du Sud payent la note au prix fort. L'Asie, et en premier lieu le Japon, est embourbée économiquement sans parvenir à en sortir. L'Europe commence à ressentir les effets négatifs de la crise. Quant aux pays sous-développés, autant dire crûment qu'ils crévent dans l'indifférence générale des autres. La mondialisation, largement conçue comme une globalisation financière, récolte les fruits vénéneux de sa configuration. Si ça continue, et alors que le communisme s'est effondré comme un château de cartes, le capitalisme moderne, dopé au libéralisme financier, va finir par valider les thèses de Karl Marx, ce qui serait un comble !

Comprenons bien. Ce n'est pas le système capitaliste en tant que tel qui est en cause, c'est sa totale financiarisation. Avec pour corollaire une déréglementation et la suppression de toute barrière pouvant gêner les mouvements de capitaux, le système a transformé une nécessaire souplesse au financement de besoins en capitaux des entreprises et des économies, en un vaste Las Vegas.

On n'investit plus pour produire des biens utiles à l'homme. On spéculé.

Cette économie spectacle relayée par les médias ne serait pas si grave si l'addition n'était en général payée par les salariés. Certains ont passé leur vie au service de leur entreprise. Ils ont un salaire, en épargnent une partie et parfois investissent dans les actions de cette entreprise, bien souvent pour des raisons affectives plus ou moins inconscientes. Il fut un temps, qui disparaît, où l'entreprise était un peu une seconde famille pour bien des salariés.

C'est peut-être votre cas. Et voilà que vous réveillez un matin en apprenant que loin d'appartenir à une firme puissante, vous faites partie d'une société ruinée. Votre PDG vous a menti. Les comptes étaient truqués. On vous avait vendu des avantages annexes (stock-options, abondements importants en cas de



souscription d'actions, etc.) contre une modération du salaire et voilà que votre épargne est partie en fumée. Pire, votre emploi devient incertain. Et vous découvrez que votre patron, dont la mégalomanie a fragilisé votre entreprise jusqu'à un point existentiel, avait un salaire annuel de plus de 18 millions d'euros. Vous apprenez aussi qu'il veut être à l'abri de toutes poursuites et qu'il demande pour s'en aller des indemnités colossales. Et vous qui tombez du haut de vos illusions et qui avez vu fondre votre épargne, que vous reste-t-il ?

Et pourtant...

il y a toujours quelque chose à faire

Si vous ne voulez pas que pareille mésaventure vous arrive, vous avez le devoir, en tant salarié, de ne pas attendre la révélation d'une catastrophe pour vous en mêler.

Par l'intermédiaire de votre délégué syndical, de votre comité d'entreprise, vous pouvez faire appel à un expert comptable, payé par l'entreprise mais choisi par vous, pour analyser les comptes. Sachez être méfiant. N'avez pas les couleuvres des comptes qu'on vous présente. Peut-être sont-ils sincères, peut-être pas, et s'ils ne le sont pas, n'attendez pas qu'il soit trop tard pour le découvrir.

Sachez que même des entreprises « honnêtes » pratiquent ce que l'on appelle joliment « la créativité comptable ». Ainsi, un changement de pratique comptable d'une année à une autre peut permettre de lisser des résultats, de masquer des difficultés ou au contraire de gommer des bénéfices (voire au passage de faire sauter l'intéressement des salariés en jouant sur des variables qui le déclenchent).

Expliquez à votre direction, s'il le faut, que vous faites simplement votre devoir, sans suspicion particulière, simplement parce qu'il est normal que vous ayez une fonction de contrôle. Ce n'est pas insultant. Et cela

vaut beaucoup mieux que de se retrouver ruiné et sans emploi parce que l'on n'a rien osé dire.

Cela aussi fait partie d'une conception du développement durable. Une conception dans laquelle l'entreprise a un quadruple rôle : offrir des biens et des services à un prix raisonnable aux clients, rémunérer à sa juste valeur le travail des salariés en assurant qui plus est la plus grande sécurité d'emploi possible, rémunérer justement le capital qui permet à l'entreprise de fonctionner, et investir pour préparer l'avenir.

Qui peut et doit agir ?

Vous, moi, nous.

Face à un monde qui voit une montée du danger, il y a plusieurs attitudes possibles. Il en est une, assez largement répandue et que l'on peut comprendre, qui consiste à se dire : après tout, tout cela nous dépasse, on n'y peut pas grand chose, alors profitons au maximum du système, jouissons de la vie et ne nous occupons pas du reste. Autrement dit : après moi le déluge. D'une part cela se paye parfois au prix fort, mais en plus on peut s'interroger. Vous avez des enfants, voire des petits-enfants ou vous avez de grandes chances d'en avoir. Quel monde voulez-vous pour eux demain ?

Par ailleurs, c'est vrai, on n'a plus toujours envie de se battre. On peut être fatigué.

Dans ce cas, ne faut-il pas aider ceux parmi nous qui se bagarrent pour que l'on puisse continuer d'habiter un monde relativement confortable ?

Merci pour votre aide, pour votre vote CFE-CGC le 11 décembre 2002

Michel LAMY

FISCALITE

Votre défense passe aussi par votre porte-monnaie, notamment en ce qui concerne la fiscalité

Bercy a en tête une réforme qui serait une véritable catastrophe, notamment pour l'encadrement. Il s'agirait, d'une part, de soumettre l'intégralité de la CSG à l'impôt sur le revenu et donc de la rendre largement progressive. Ce qui revient à dire que, de fait, le taux de nos cotisations sociales grimperait plus que proportionnellement avec notre salaire.

D'autre part, un sérieux projet voudrait "individualiser" l'impôt sur le revenu. Imaginez un instant : la pro-

gressivité du taux ne se ferait plus sur le revenu du foyer, mais sur le salaire lui-même. Ce qui reviendrait à pénaliser fortement les salaires au dessus de la moyenne et qui serait totalement confiscatoire pour tous les foyers dans lesquels une seule personne travaille. C'est la négation même de notion de foyer fiscal.

Nous avons empêché l'Etat de le faire avec le quotient familial que certains voulaient condamner, nous ne le laisserons pas faire par l'individualisation.

La CFE-CGC défend notre système de santé

Pas de réforme sans les professionnels de santé ! la CFE-CGC maintient une étroite collaboration entre les syndicats et les professionnels de santé, seule solution pour bâtir à long terme une politique sanitaire efficace et ambitieuse.

La CFE-CGC défend un égal accès pour tous à des soins de qualité. Chaque assuré social doit bénéficier des soins dans les meilleures conditions quels que soient son lieu d'habitation et ses revenus. La CFE-CGC lutte contre la mise en place d'une médecine à deux vitesses !

C'est pourquoi la CFE-CGC souhaite :

- la mise en place d'un système d'évaluation régulière des pratiques médicales et paramédicales,
- une redéfinition du contenu de l'acte médical et paramédical. L'écoute et l'information des patients, le diagnostic, la prévention sont différents éléments constitutifs de l'acte médical qui s'en trouvera ainsi valorisé,
- une meilleure coordination entre les professionnels de santé et entre l'hôpital et la médecine de ville, afin d'améliorer le suivi des soins.

Cela passe par la **revalorisation du tarif** des actes du médecin et, plus largement, des professionnels de la santé. Mieux pris en considération, les professionnels de santé pourront prendre de nouveaux engagements relatifs à leur pratique, et s'engager sur une réelle maîtrise médicalisée des dépenses.

La démographie médicale et la pénurie médicale à venir sont scandaleuses : le *numerus clausus* pour les étudiants en médecine doit être relevé ainsi que le nombre de places au sein des écoles des professions paramédicales.

Pour la CFE-CGC, la santé, c'est aussi la santé au travail

A travers la lecture d'Espace MEDECIN DU TRAVAIL, vous connaissez les positions du Syndicat Général des Médecins du Travail (SGMT), et donc de la CFE-CGC. Gestion et financement de la santé au travail, équipes pluridisciplinaires coordonnées par le médecin du travail, indépendance de ce professionnel, formation initiale et continue, strict respect du secret médical sont nos chevaux de bataille. De même que la défense de l'avis d'aptitude, émis avec le consentement éclairé du salarié, et ayant pour unique but sa protection. Avis d'aptitude, fonction libératoire qui décharge l'employeur de toutes questions médicales concernant le salarié.

Nous défendons ces idées auprès de toutes les for-

mations paritaires, en particulier auprès des différentes commissions du Conseil supérieur de prévention des risques professionnels où nous représentons la CFE-CGC. Encore un avantage de la reconnaissance de la représentativité de la CFE-CGC.

La CFE-CGC milite pour une meilleure reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles qui sont largement sous évaluées.

La CFE-CGC fut la première organisation syndicale à prendre en compte **le stress et le harcèlement moral** comme un des facteurs de dégradation des conditions de travail. Elle a ainsi créé **l'observatoire du stress**.

Défendre les retraites avec la CFE-CGC

Actuellement, le déséquilibre entre le nombre d'actifs et d'inactifs s'accroît et pose, de manière accrue, la question du financement de notre système de retraite par répartition. Les médias entretiennent aussi une certaine psychose sur l'avenir des retraites.

La CFE-CGC entend dépasser l'aspect purement comptable et poser la question des retraites comme un véritable projet de société. Ainsi, propose-t-elle un ensemble cohérent d'actions concernant aussi bien le monde du travail que celui de la retraite.

Une véritable politique de gestion des carrières

La France détient le plus faible taux d'activité des personnes de plus de cinquante ans, soit 44 %. L'augmentation du nombre d'actifs permettrait d'augmenter le nombre de cotisants aux régimes et de dynamiser l'économie.

C'est pourquoi la CFE-CGC se bat pour une véritable gestion des carrières des plus de 50 ans. Elle propose les actions suivantes tant dans le public que dans le privé :

- Une **politique de formation plus active** sans ségrégation par l'âge,
- La mixité des équipes,
- La polyvalence pour tous afin de créer une mobilité naturelle et non imposée,
- De réelles perspectives d'évolution et de promotion au delà de 50 ans,
- Création d'un **observatoire permanent de l'évolution des cycles de vie**. Cet observatoire traiterait des questions liées à la pyramide des âges en entreprise dans les secteurs publics et privés.

et ses usagers...

Une retraite librement choisie

Afin d'être pleinement vécu, le moment de départ en retraite doit librement choisi. La CFE-CGC défend le principe de la retraite à taux plein dès 60 ans mais elle s'oppose depuis longtemps à la retraite couperet. Ses revendications vont dans ce sens :

- clarification du régime de base, et donner réellement 50 % du salaire à temps plein,
- choix de l'âge du départ
- **assouplissement de la réglementation relative au cumul d'un emploi avec une pension de retraite déjà liquidée.** Plus précisément, toute année travaillée au delà de 60 ans doit permettre d'acquérir, en régime de base, des droits supplémentaires. Ceci est déjà le cas pour les régimes complémentaires.
- Information des cotisants du montant de leur retraite sur simple demande quelque soit leur âge. Une telle information permettra aux individus de faire un choix éclairé quant à leur date de départ en retraite,
- Possibilité de **rachat des années d'étude**; cette possibilité de rachat permet d'introduire plus de souplesse dans la gestion des carrières. Cette demande de la CFE-CGC formulée en 1990 fait l'objet aujourd'hui d'un consensus.

Repenser le financement du système par répartition

La CFE-CGC entend **soutenir le pouvoir d'achat des retraités d'aujourd'hui et de demain.** A cette fin, elle propose de nouvelles sources de financement :

- **élargir l'assiette de cotisation** à tous les éléments de la rémunération (stock-options, intéressement, participation),
- créer une **cotisation sociale sur la consommation.** Ceci permettrait de faire participer au financement l'ensemble des biens et services consommés, qu'ils soient de production nationale ou importés,
- assurer un financement pérenne au **fonds de réserve des retraites.**

Une politique familiale pour tous

La CFE-CGC se bat pour l'attribution des prestations sociales pour toutes les familles, sans conditions de niveau de ressources. Les classes moyennes et le

personnel d'encadrement doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des prestations familiales.

La CFE-CGC réclame la **simplification des prestations familiales.** Elle propose la transformation des multiples prestations existantes en deux prestations familiales qui seront versées dès le premier enfant et sans conditions de ressources.

La CFE-CGC se bat pour la **création de nouvelles crèches** et l'assouplissement de leur mode de fonctionnement **tenant compte des contraintes liées aux horaires de travail**, à l'environnement ou à l'éloignement.

La CFE-CGC a été le seul syndicat à prôner, dès 1991, la **création d'un congé de paternité** dont le succès n'est aujourd'hui plus à démontrer.

La CFE-CGC réclame la **révision de l'avantage fiscal lié à l'Allocation de garde à domicile (AGED)** afin de soutenir les emplois familiaux.

Enfin, la CFE-CGC demande au gouvernement que l'ensemble des salariés puisse accéder à l'Allocation parentale d'éducation (APE). Il est inadmissible que les salariés soumis aux forfaits de temps annuel de travail ne puissent plus bénéficier de l'APE à taux partiel depuis la mise en place des 35 heures !

La CFE-CGC propose des solutions pour la gestion des carrières au masculin et au féminin

La CFE-CGC a créé le **réseau femmes**, groupe de réflexion composé de femmes et d'hommes qui constituent une force de propositions . Ce réseau analyse les multiples facettes de la parité et veille à leur mise en application.

La CFE-CGC milite pour une véritable égalité de l'ensemble des salariés hommes et femmes au sein de l'entreprise : à compétence égale, les femmes doivent accéder aux mêmes postes d'encadrement et de direction.

La CFE-CGC est à l'écoute de chacun pour élaborer des solutions afin que l'ensemble des salariés - hommes et femmes - puissent véritablement **concilier leur projet professionnel et leur vie privée** et puissent gérer de front deux carrières d'encadrement.

Handicap et santé au travail : une action de la CFE-CGC

Pour la majorité des dirigeants français, l'embauche d'un salarié handicapé est un acte compliqué. Cette appréhension augmente lors du recrutement d'un cadre. Pourtant, les entreprises sont conscientes que l'intégration des salariés handicapés au sein de leurs équipes est bonne pour leur image et utile pour la collectivité.

La CFE-CGC est l'unique organisation syndicale qui lutte contre cette discrimination et qui représente les cadres handicapés ou victimes d'un accident du travail, catégorie systématiquement oubliée.

Le taux de salariés handicapés stagne depuis plusieurs années à 4 % au lieu des 6 % minima fixés par la loi du 10 juillet 1987 pour les entreprises de plus de 20 salariés. Seulement un tiers des entreprises concernées remplissent leur obligation d'emploi. c'est pourquoi la CFE-CGC s'engage en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La CFE-CGC entend valoriser les mesures incitatives plutôt que répressives. Pour cela, elle :

- met l'accent sur les compétences, les aptitudes et les qualifications des salariés handicapés,
- mobilise les différents acteurs de l'entreprise et ses militants à tous les niveaux de la vie syndicale.

Dès à présent, la CFE-CGC met en place une série d'actions et apporte des réponses immédiates et concrètes pour faire évoluer l'approche de cette situation de fait dans la pratique.

Former pour convaincre

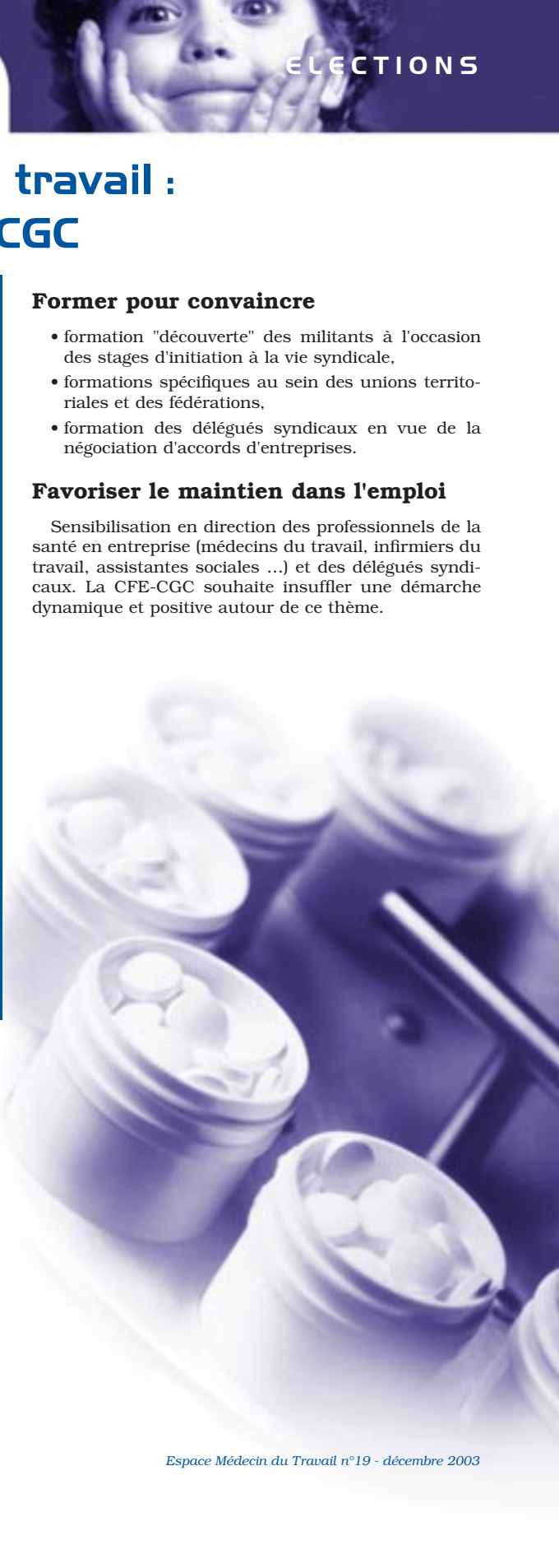
- formation "découverte" des militants à l'occasion des stages d'initiation à la vie syndicale,
- formations spécifiques au sein des unions territoriales et des fédérations,
- formation des délégués syndicaux en vue de la négociation d'accords d'entreprises.

Favoriser le maintien dans l'emploi

Sensibilisation en direction des professionnels de la santé en entreprise (médecins du travail, infirmiers du travail, assistants sociales ...) et des délégués syndicaux. La CFE-CGC souhaite insuffler une démarche dynamique et positive autour de ce thème.

Informer pour mobiliser

- Création d'un site Handi-CGC consacré à ce thème, pour faire le point sur la réglementation en vigueur et recueillir vos demandes d'information, vos témoignages, vos propositions.
- Appui et conseils aux négociations d'accords d'entreprises et d'accords de branches professionnelles.
- Diffusion de fiches techniques dans les supports de communication et préparation d'une plaquette d'information en direction des militants.



Vote par correspondance

Elections prud'homales du 11 décembre 2002

Malgré l'opposition idéologique et tactique des centrales ouvrières, la CFE-CGC a obtenu pour le scrutin du 11 décembre une importante simplification des formalités de vote par correspondance.

Ce mode de vote doit favoriser une large participation des catégories que nous représentons, dont la charge de travail et l'amplitude des horaires rendent souvent aléatoire le vote physique.

Cinq catégories d'électeurs sont réglementairement admis à voter par correspondance :

1. Les électeurs dont le lieu de travail est éloigné du bureau de vote d'une distance supérieure à 5 km;
2. Les électeurs auxquels leurs activités professionnelles ne permettent pas de se rendre au bureau de vote.

La Circulaire ministérielle donne comme exemples (non limitatifs) :

- Les chefs de service et les personnels d'encadrement SUSCEPTIBLES d'être empêchés d'interrompre l'exercice de leur profession le jour du vote,
 - Les salariés absents pour un motif professionnel (commerciaux en déplacement, etc.),
 - Les salariés qui ne peuvent abandonner une opération professionnelle en cours (équipes de sécurité ou d'entretien, etc.),
 - Les salariés qui assistent des personnes malades ou dépendantes, ou gardent de jeunes enfants.
3. Les électeurs qui travaillent en dehors des heures d'ouverture de leur bureau de vote précisées sur leur carte électorale (salariés à temps partiel, travailleurs de nuit, etc.) ;
 4. Les électeurs qui sont en congé régulier (congés annuels, congé de maternité ou de paternité, A.R.T.T., autorisations d'absence, etc.) ;
 5. Les électeurs qui ne peuvent se déplacer en raison de leur état de santé.

On notera de surcroît que les textes n'organisent aucun contrôle a priori ou a posteriori, à un quelconque niveau, de la réalité objective du motif invoqué pour voter par correspondance.

Comment voter par correspondance ?

A la fin du mois de novembre, chaque électeur recevra à domicile une enveloppe contenant les circulaires et les bulletins de vote des listes qui se présentent à son suffrage ainsi que tout le matériel de vote par correspondance, accompagné d'une notice explicative d'utilisation.

La réalisation pratique du vote par correspondance sera extrêmement simple :

1. cocher au dos de sa carte électorale un des cas de justification du vote par correspondance ;
2. signer la déclaration sur l'honneur ;
3. signer aussi à l'intérieur de la carte électorale l'attestation relative à ses droits civiques ;
4. placer son bulletin de vote CFE-CGC dans l'enveloppe électorale sans la cacheter ;
5. remplir sur l'enveloppe T «Elections des Conseillers prud'hommes - vote par correspondance» les mentions qui figurent sur sa carte électorale : numéro et adresse du bureau de vote, numéro d'électeur, collègue et section.
6. mettre l'enveloppe électorale et la carte d'électeur dans l'enveloppe T, cacheter cette dernière et la poster sans l'affranchir.

Toutes les enveloppes T de vote par correspondance seront conservées par la Poste jusqu'au jour du scrutin et remises le 11 décembre par les facteurs aux présidents des bureaux de vote. Donc, si vous choisissez de voter par correspondance, postez le plus tôt possible votre bulletin !



SGMT

Confédération Française de l'Encadrement CGC

Fédération Nationale CGC
des Médecins Salariés
et des Membres des Professions Médicales



SYNDICAT GÉNÉRAL DES MÉDECINS DU TRAVAIL

59-63 rue du Rocher, 75008 PARIS - tél. : 01 55 30 13 39, fax : 01 55 30 13 40

BULLETIN D'ADHÉSION 2002

L'Assemblée générale du SGMT a fixé la cotisation 2001 à 210 euros.

Cotisation retraités : demi-tarif, soit 105 euros

Nouvel abattement fiscal : 50% au lieu de 30%. L'adhésion au SGMT ouvre droit à abattement fiscal : crédit d'impôt de 50% de son montant, soit 685 francs. Cette réduction s'applique bien à l'impôt, et non au revenu imposable. **La cotisation SGMT est donc au final de 685 F.**

Le paiement semestriel est possible. Dans ce cas, joindre deux chèques et un récapitulatif des dates de remise.

Nom Prénom

Vous désirez recevoir des informations par courrier électronique...

Afin de relever votre adresse, veuillez envoyer un E-mail à : patrice.artieres@wanadoo.fr

Lors d'une première adhésion, ou si les informations suivantes ont changé, merci de compléter:

Adresse

..... Code postal

Tél. Fax

Employeur (entreprise ou service inter)

Formation en médecine du travail (CES, DES, Internat européen, autre).....

.....

Autres diplômes