



Notre histoire (suite)

Dans le dernier numéro de "espace MEDECIN DU TRAVAIL", l'histoire de la convention collective et de la rémunération des médecins du travail (notre histoire) nous était racontée par les docteurs Pierre GIRAULT et Jean NOEUVEGLISE. En raison de l'intérêt que vous avez porté à cet article, nous reprenons ici sous forme de tableau les principales dates et faits majeurs.

1946 : création de la médecine du travail.

1958 : protocole d'accord sur un modèle de contrat.

1973 : première convention collective, non étendue.

1976 : extension de la convention collective.

1986 : après dénonciation de la convention collective par le CISME, nouvelle

convention collective (non signée par le SGM T) étendue à tous les contrats.

1958	1973	1976	1986
Recommandation CNPF-Syndicats des Médecins du Travail pour modèle de contrat	Convention collective Médecine du Travail interentreprises non étendue (obligatoire pour les adhérents du CISME, facultative pour les autres services)	Convention collective du personnel des services interentreprises, étendue (obligatoire pour tous les services à l'exclusion de ceux couverts par une autre convention, BTP par exemple)	Idem Idem
Période d'essai : 3 mois	3 mois renouvelable 3 mois avec 1 préavis d'1 mois	idem	idem Convention collective annexe Cadres
Durée du contrat 1 an et tacite reconduction	indéterminée	idem	idem
Préavis (licenciement ou démission) Non fixé, renvoi aux "usages locaux"	3 mois jusqu'à 8 ans puis 6 mois au delà	idem	3 mois (Convention collective annexe Cadres)
Indemnité de licenciement 3 mois après 2 ans de présence	Après 2 ans de présence par tranches moins de 6 ans : 1 mois de 6 à 10 ans : 2/5 ^e de mois par année de présence au delà de 10 ans : 3/5 ^e de mois par année de présence avec un maximum de 12 mois.	idem idem + majoration de 50% de 55 à 60 ans	idem convention collective du personnel
Allocation de fin de carrière Non prévue	A 65 ans : 1 mois après 5 ans de présence 2 mois après 10 ans 3 mois après 20 ans dès 60 ans si accord du service	1 mois après 5 ans 2 mois après 10 ans 3 mois après 15 ans idem	Convention collective du personnel 1 mois après 10 ans 2 mois après 15 ans 3 mois après 20 ans + 1/10 ^e de mois /an au delà
Congé annuel 2 jours ouvrables par mois avant 1 an Après 1 an, 1 mois de date à date	idem	Convention collective du personnel 2 jours ouvrables par mois + 1 jour/an les 4 premières années (soit 28 jours)	idem
Congés pour événements familiaux : non prévus Congé Maternité non prévu	Fixés de gré à gré 90% pendant la durée légale sous déduction de IJ Séc. Soc. et Prévoyance	Convention collective du personnel Convention collective du personnel 90% pendant 16 semaines	idem idem
Congé maladie usages locaux minimum 3 mois après 1 an de présence	Pas de franchise des 3 jours Plein traitement pendant 3 mois 1/2 traitement pendant les 3 suivants + 15 jours par 5 ans de présence Maximum : plein traitement 6 mois 1/2 traitement : 6 mois suivants sous déduction des IJ SS et Prévoyance	idem	Convention collective du personnel 90% après 3 jour d'absence
Rémunération minimale : non fixée	Fixée 4 400 F au 31/12/72 (coef. 1)	6 835 1/07/76	16 000 F au 1/01/87
Indexation A + S 2 Moitié 1 ^{er} janvier, moitié 1 ^{er} juillet applicable de fait aux traitements effectifs	idem applicable aux <i>Traitements effectifs</i>	idem idem	90% du salaire médian des cadres Suppression de l'indexation des traitements effectifs
Ancienneté Catégorie 1 Avant 6 mois : 0,9 Après 6 mois : 1 Catégorie 2 + de 3 ans d'exercice profess. : 1,2 Après 5 ans de présence dans le service : 1,3 Après 15 ans de présence : 1,55	idem	idem 1 échelon supplémentaire après 10 ans de présence : 1,4	Idem
Majoration pour médecin chargé de responsabilité dans le service, médecin conseil ou coordinateur	Supprimée sur demande de SNPMT		

Un Médecin du travail au Pénal

Une douloureuse affaire nous est rapportée ici par le docteur M. R., cité à comparaître devant les tribunaux pour négligences lors de la surveillance de salariés exposés au plomb. 21 mois après, sa responsabilité n'étant pas retenue, il est relaxé!

J'ai été cité à comparaître en matière pénale en tant que prévenu pour avoir, en qualité de médecin du travail, "omis de respecter les mesures relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail...en laissant employer 9 ouvriers à des travaux...les ayant exposé à des plombémies supérieures à 40 microgrammes pour 100 ml sans avoir pratiqué l'examen préalable à l'affectation de ces travailleurs...ni avoir établi de fiche d'aptitude (alors que j'en avais été informé)...et ce en violation des prescriptions...encourant 9 peines d'amendes..."

Comment en suis-je arrivé là ? J'apprends un jour d'août 1992 que des ouvriers refusent d'entrer dans une citerne ayant contenu du brome ("ça rend impuissant"). De moi-même, je me rends sur place et constate que la citerne étant parfaitement décontaminée, le risque d'intoxication n'existe pas. Le travail consistant à vérifier l'enveloppe interne de la citerne, et celle-ci étant constituée de plomb, je contacte le contremaître et l'animateur de sécurité pour leur signaler le risque de saturnisme plus ou moins grand selon la nature des travaux à effectuer. Après avoir demandé les modes opératoires ainsi que les noms des ouvriers chargés de ces travaux, j'adresse aux responsables de l'atelier les copies des décrets

et arrêtés relatifs au travail exposant au plomb, ainsi qu'une feuille récapitulative sur les dangers du plomb et leur prévention. Malgré mes demandes répétées, et celles de l'infirmière chargée d'établir mes consultations, nous ne pouvons obtenir les noms des salariés devant être affectés à ces travaux. Le personnel et ses représentants reçoivent comme réponse : "le médecin a dit qu'il n'y a pas de risque". Lorsque je retourne sur les lieux, j'apprends que les travaux ont commencé, et constate des anomalies de prévention. Par ailleurs, un syndicat prélève du "plomb" de la citerne pour y rechercher du brome: je n'en ai à ce jour pas encore reçu les résultats...

Les résultats d'examens biologiques pratiqués, me parviennent alors que les travaux se terminent. Quatre salariés ont une plombémie supérieure aux normes. Un représentant syndical me prévient alors que "j'aurai des ennuis..."

Un nouveau contrôle biologique effectué à la fin des travaux confirme une plombémie très élevée, associée à des signes cliniques d'intoxication chronique chez un salarié spécialisé dans ces opérations. Son arrêt maladie pour accident du travail est déclaré en maladie professionnelle après avis d'un spécialiste.

Le 8 octobre 1992, conformément au décret relatif à l'exposition au plomb, j'informe le CHS CT des résultats des plombémies.

L'inspecteur du travail de l'entreprise, jusque là inconnu, signale qu'il est au courant de l'affaire, et qu'il n'en restera pas là ! Des renseignements complémentaires me sont demandés par l'inspection du travail, le médecin expert auprès des tribunaux, et la gendarmerie chargée de dresser les procès verbaux ; lors de ce dernier interrogatoire, je comprends être personnellement visé: je consulte donc mon assurance professionnelle et un avocat.

L'inspecteur du travail me téléphone pour me demander ce que je pense "des 9 intoxications" ; lui répondant qu'à mon avis il n'y en a qu'une, il interrompt l'enquête complémentaire me concernant, dont l'avait chargé le tribunal.

Le médecin inspecteur du travail me convoque, et examine les dossiers médicaux.

Ce n'est que la veille du procès que mon avocat me communique les différents procès verbaux. Le rapport de gendarmerie conclut "à de nombreuses négligences...incombant essentiellement au médecin du travail, à l'animateur de sécurité et au contremaître... L'employé victime a commis une faute..."

Commission risques chimiques réunion du 14 février 1996

RAYONNEMENTS IONISANTS

La Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL) autorise l'Office de Protection des Radiations Ionisantes (OPRI) à utiliser le Répertoire National d'Identification des Personnes Physiques (le numéro INSEE) pour assurer la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants. Autrement dit, l'enregistrement informatique des dosimétries individuelles sous forme nominative est autorisé, sous réserve du respect de la confidentialité attachée à ces données.

L'article 3 de la décision fixe la liste nominative des personnes habilitées à recevoir communication des résultats nominatifs : le médecin du travail y figure.

POUSSIÈRES SILICEUSES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Un projet de décret fixant une valeur limite d'exposition aux poussières contenant de la silice est en cours d'élaboration. La fréquence de la silicose a diminué dans le secteur minier parallèlement à la baisse d'acti-

té dans cette branche. Cependant l'utilisation de la silice s'est généralisée à de nombreuses branches de l'industrie, ramenant ainsi la silicose sous les feux de l'actualité du Ministère du travail, la dispersion et l'intensité des risques étant souvent mal maîtrisées.

C'est le docteur Geneviève VINCENT qui représente la CFE-CGC à la commission Risques Chimiques.

Geneviève VINCENT est Secrétaire Général de notre syndicat.

Le SGMT sera présent aux XXIV^{èmes} Journées Nationales de Médecine du travail

11 au 14 Juin 1996
Paris La Défense / CNIT

Rendez-vous sur notre stand
pour connaître le déroulement
des manifestations que le **SGMT** organise pendant ces journées

A bientôt

Bernard Salengro
Président



Services interentreprises : Rémunération des médecins du travail

En application du constat de la Commission Paritaire, le coefficient 1 des salaires minimaux mensuels (169 heures, 12 mensualités) est porté à 21033 francs au 1^{er} janvier 1996. Cela représente une augmentation de 2,315 %.

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS :

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

• les 6 premiers mois	coefficient 0,9	18 930 F.
• après 6 mois de présence	coefficient 1	21 033 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	25 240 F.
• après 5 ans de présence	coefficient 1,3	27 343 F.
• après 10 ans de présence	coefficient 1,4	29 446 F.
• après 15 ans de présence	coefficient 1,55	32 601 F.

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).

Valeur du point du personnel

L'augmentation du point se fera en une seule fois le 1^{er} avril 1996. Le point passera à partir de cette date à 44 francs.

Cela représente une augmentation de 4,01 % par rapport à sa dernière valeur de 42,60 francs, au 1^{er} octobre 1994.

Les appointements minimaux garantis du personnel cadre seront majorés dans les mêmes proportions le 1^{er} avril 1996.

Ne pas oublier:
- l'article 23 de la Convention Collective avec rappel de la pri-

me d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 1996, pour une année entière de présence, ou, à défaut, au prorata temporis sur la base de 169 heures par mois.
- le troisième alinéa de l'article de la Convention Collective avec majoration de 8,5 %.