

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

mensuel
Décembre

2018

n°
491

Dossier

Santé ... Reste à charge zéro



3 // Analyse

4 // Actualité

7 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2018).

mensuel 151,67 heures
1 498,47 € brut (9,88 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2018) : **3 311€**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : 20,51 € / 20,43 € (selon coef.)

ETAM : 2.96

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2016).

Valeur du point : **3,380 €**

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

1^{er} salaire de la grille : **1 515 €**

Experts Comptables (au 01/08/2017).

Valeur de base : **106,30 €**

Valeur hiérarchique : **65,61 €**

Avocats (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

Huissiers (au 01/01/2018).

Valeur de référence : **5,87 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,77 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2018). Valeur du point : **5,2268 €**

Notariat (au 01/03/2018).

Valeur du point : **13,72 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

AJ.MJ

1^{er} salaire employé/administratif **1 519 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 562 €**

Edito

Quelle couleur le gilet ?

Le fond de l'air est jaune depuis quelques semaines. Des gilets jaunes ont fleuri de partout à partir d'un appel sur les réseaux sociaux.

Du coup ce jaune nous rappelle le jaune du début du XX^{ème} siècle, celui des syndicats anti-rouges et ouvertement fascistes. Ne parlons pas des actes ignobles racistes, sexistes et homophobes commis ici et là ces derniers jours mettant à la lumière les idées nauséabondes que certains essaient d'insuffler à ce mouvement qui se veut « apolitique », mais attardons nous plutôt sur les deux revendications phares émises par leurs porte-paroles divers et variés et qui ne peuvent que nous interroger.

La première, à l'origine du mouvement, la baisse de toutes les taxes, remet en cause directement le financement de la politique publique et plus particulièrement le maintien de services publics de qualité. La seconde réclame l'augmentation du pouvoir d'achat, sans parler d'augmentation de salaires puisque cela n'est pas de la responsabilité du gouvernement mais de nos patrons. Traduisons la par la suppression ou l'abaissement des cotisations sociales ... Ces deux revendications principales, marottes de l'extrême droite, si elles étaient obtenues, iraient dans le sens de la politique ultra libérale de ce gouvernement.

Devons nous accepter de sacrifier notre socle social solidaire sur l'autel du pouvoir d'achat ?

Beaucoup de salarié.e.s de ce pays souffrent. La solution n'est pas dans les revendications portées par les gilets jaunes. Elle est dans une juste répartition des richesses produites, en commençant par des augmentations de salaires dans toutes les entreprises publiques et privées, un SMIC à 1800 €, une revalorisation immédiate des pensions de retraites et leur réindexation sur le coût de la vie, le retour de l'âge de la retraite à 60 ans, un partage du travail avec a réduction du temps de travail à 32 heures et enfin l'arrêt des exonérations de cotisations faites au patronat ainsi que le rétablissement de l'ISF. Voilà des revendications qui ne peuvent aller que vers une juste répartition des richesses, un développement d'une réelle politique d'emplois réduisant le chômage et vers une fin de carrière et de vie heureuses.

Ces revendications sont celles des gilets rouges de la CGT. Des gilets rouges qui n'accepteront aucune concession au capital, des gilets rouges qui défendent les travailleurs et qui ne se joindront jamais aux militants d'extrême droite trop présents dans le mouvement actuel. Alors gilets jaunes et rouges tous ensemble, pourquoi pas, mais dans un objectif commun, celui de la réappropriation de la richesse par celles et ceux qui la produisent, du progrès social permanent, de l'antiracisme, de l'antifascisme et de l'anticapitalisme.

 **Thierry ACHANTRE**

Analyse

CICE : **Évaluer et contrôler les aides publiques aux entreprises : une urgence absolue !**

Peu efficace, payé par l'impôt des salariés et mal suivi régionalement, retour sur le CICE.
Mis en place en 2013, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) aura cessé d'exister en 2019. Il aura alors coûté à la collectivité près de 100 milliards d'euros¹ – 59,2 milliards à ce jour – et ce pour un bilan des plus faméliques.

C'est donc bien sa suppression pure et simple qui aurait dû être décidée et non sa « pérennisation » sous forme de nouvelles exonérations de cotisations sociales, d'autant que la majorité des entreprises n'a jamais assimilé le CICE – les évaluations menées en attestent – à une baisse du « coût du travail » mais plutôt à une « cagnotte », une aubaine financière.

Ainsi, aux termes de travaux complémentaires menés par l'Insee, la Dares, l'OFCE ... le rapport 2018 du Comité de suivi du CICE, instance à laquelle la CGT participe activement, situe aux alentours de 100 000 le nombre d'emplois que le dispositif aurait permis de créer ou de sauvegarder.

De nouveau, aucun effet en matière d'investissement, sur le taux de marge, le chiffre d'affaires, les dividendes, etc... des entreprises n'est trouvé.

Nouveauté du rapport 2018, le CICE aurait eu un effet positif sur les salaires dans certaines entreprises. Faut-il se réjouir de ce résultat contraire, bien entendu, aux attendus idéologiques du dispositif ?

Non, car il signifie des hausses salariales financées indirectement par l'impôt, c'est-à-dire – l'impôt pesant de moins en moins sur les entreprises et leurs propriétaires – par les salariés eux-mêmes...

Ceci étant, la CGT se félicite des travaux menés depuis 2013 par le Comité de suivi du CICE et du fonctionnement de cette instance au sein de France Stratégie.

Elle regrette néanmoins que les comités régionaux de suivi du CICE prévus par la loi n'aient jamais vu le jour.

Rappelons qu'ils étaient censés recueillir les rapports des comités d'entreprise ou des délégués du personnel attestant d'une utilisation non conforme du CICE : une source précieuse d'information dont les évaluatrices et évaluateurs du CICE ont donc été privés.

La CGT revendique la mise en place pérenne de structures de suivi et d'évaluation des aides publiques versées aux entreprises.

Des prérogatives nouvelles doivent être reconnues aux organisations syndicales, aux niveaux national, régional et des entreprises.

¹. Le chiffre de 100 milliards correspond à la créance que les entreprises auront acquise sur l'État, celui de 59,2 milliards aux sommes qui leur ont déjà été versées.

Actualité

VERS UNE SOUMISSION TOTALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE AU BUDGET DE L'ÉTAT ?

Le PLFSS 2019 représente une véritable menace pour l'autonomie de la Sécurité sociale.

La loi de programmation des finances publiques 2018-2022 avait prévu en son article 27 que le gouvernement remettrait au Parlement au plus tard le 31 mars de cette année un rapport sur les relations financières État-Sécurité sociale. Ce rapport a été confié au secrétaire général de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, Christian Charpy, ancien directeur général de l'Unedic. Bien qu'il n'ait pas été rendu public, il a, selon le gouvernement, inspiré le volet financement de ce projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).

Christian Charpy n'a jamais fait mystère de son intention de remettre en cause l'autonomie des finances sociales, et de soumettre plus étroitement ces dernières au budget de l'État. Il avait proposé, entre autres, que la discussion de la première partie des deux lois soit commune, ce qui équivalait à fusionner leurs volets « recettes » et à fixer un plafond de dépenses au PLFSS contraint dans ce cadre, disposition qui figure dans l'état actuel du projet de réforme constitutionnelle. Il avait également proposé que les excédents de la Sécurité sociale ne soient pas utilisés pour améliorer le niveau des prestations, mais pour désendetter l'État. C'est très précisément ce que réalise ce PLFSS avec un jeu de bonneteau dans lequel les connaisseurs distingueront tout le métier des inspecteurs des finances de la direction générale du Trésor.

En premier lieu, le PLFSS remet en cause le principe de compensation intégrale des exonérations de cotisations sociales. « Les baisses de prélèvements obligatoires seront désormais supportées par les sphères

à laquelle elles sont affectées », a ainsi indiqué Gérard Darmanin. Sur cette base, l'exonération de cotisation sur les heures supplémentaires – qui risque d'aggraver le chômage – et la suppression du forfait social sur l'épargne salariale des PME ne seront pas compensées, ce qui coûtera 1,2 milliard d'euros à la Sécurité sociale.

Ensuite, dans le prolongement du PLFSS 2018, le CICE est transformé en baisse de cotisations sociales, ce qui augmente de 20 milliards le total des exonérations. Ces dernières ne s'appliqueront plus seulement à la Sécurité sociale, mais seront étendues aux retraites complémentaires et à l'assurance chômage.

Par la suite, au niveau du Smic, il n'y aura plus aucune cotisation patronale pour l'ensemble de la protection sociale, à l'exception de la cotisation Accident du travail correspondant au risque propre de l'entreprise. Pour financer ces exonérations, 46 milliards de TVA, soit environ 25 % de son produit, seront affectés à la Sécurité sociale. Mais ce montant sera réduit progressivement de 10 milliards, ce qui permettra de recycler les 10 milliards d'excédents de la Sécurité sociale vers le budget de l'État en vue de son désendettement.

Enfin, parallèlement, 15 milliards de dette de la Sécurité sociale provenant des déficits passés seront transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades), et financés notamment par cinq milliards de CSG. Le gouvernement prévoit que la dette de la Sécu sera totalement amortie d'ici 2024. Le PLFSS 2019 signe donc un véritable bouleversement et risque de marquer la fin de l'autonomie financière de la Sécurité sociale.

Pierre-Yves CHANU

LE GENRE DE L'ESPACE NUMÉRIQUE : QUELLES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES ?

CIRFF – Colloque du MAGÉ 30 Août 2018 – Intervention Sabine Reynosa

Tout d'abord, je dois préciser que je suis membre du comité des femmes d'Uni, certes, mais pour autant, je ne prétends pas représenter UNI.

Car UNI Global Union, ce sont 900 syndicats affiliés, à travers 150 pays, représentant 20 millions de travailleurs-euses des différents secteurs des services.

En ce qui me concerne, je siège à UNI en tant que militante de la fédération CGT des Sociétés d'Etudes, informaticienne (développeuse) en Société de Services en Informatique (ci-devant SSII, aujourd'hui ESN), et militante du Collectif confédéral Femmes Mixité de la CGT. A ce titre, je ne peux évoquer les opportunités en passant les risques sous silence.

Isabelle Collet l'a montré avec brio, dès que l'on aborde le sujet, on se retrouve confronté.e.s aux problématiques récurrentes que soulèvent les questions féministes. A commencer par le bon vieil essentialisme ... même dans les meilleures maisons !

Qu'entend-on aujourd'hui par numérisation ?

La numérisation peut être définie comme le développement et l'utilisation de technologies et d'intelligence artificielle pour changer un modèle d'entreprise. Quelques exemples de l'impact de la numérisation et de la technologie sur notre vie quotidienne : achats et paiements, robots utilisés dans le domaine médical et chirurgical etc. Et ce n'est que le début. L'ETUI, Institut syndical européen avec lequel nous travaillons, distingue deux composantes dans cette transformation numérique : la robotisation et l'économie de plateforme (modèle Uber ou Amazon). Ces deux versants produisent des effets différents sur le monde du travail, et notamment en termes de genre. L'emploi va être impacté quantitativement et qualitativement.

Le 1^{er} aspect est probablement le plus difficile à mesurer, les études prospectives donnent des résultats extrêmement contrastés, certaines allant jusqu'à prédire la disparition de la moitié des emplois actuels. On pense immédiatement aux effets de la robotisation sur l'emploi industriel, notamment les chaînes de montage, lieux très masculinisés, de même que le transport. Mais dans une perspective internationale on doit englober tous les secteurs et notamment le textile, où les femmes prédominent sur les machines à coudre. Et puis transversalement, noter que les emplois les plus facilement automatisables, quel que soit le secteur, sont les plus répétitifs ... autrement dit, ceux qu'occupent majoritairement des femmes, que ce soit dans les industries manufacturières, les emplois agricoles ou le tertiaire.

Et en effet, ce dernier secteur, à prédominance féminine, est de plus en plus touché, en particulier, dans la banque et la grande distribution. Il y aura donc destruction des emplois pouvant être numérisés, automatisés ou robotisés.

Mais aussi, de nouveaux emplois apparaîtront, de nouvelles formes d'emploi, de nouveaux secteurs, produits et services. On ne sait pas forcément quantifier, mais des tendances qualitatives se dessinent, en matière d'emploi, de travail, et de monde du travail. Apparaissent et vont apparaître de nouvelles formes d'interaction entre travailleurs-euses et machines, travailleurs-euses et usager.e.s/clientèle. Les

plateformes numériques génèrent de nouvelles formes de concurrence entre personnes au travail, que ce soit d'un pays à l'autre, ou au sein d'un même pays. D'autant que partout, on observe un affaiblissement de toutes les protections collectives. On va vers une aggravation de la bipolarisation entre des emplois hyper qualifiés, correctement rémunérés, et une foultitude de « *petits boulots* » précaires.

Quels impacts sur les femmes ?

Plusieurs aspects méritent d'être soulignés. Certains relèvent plus spécialement des questions de formation, mais tous ont à voir avec l'organisation du temps, du temps de travail, et avec le temps de travail lui-même.

On nous dit que le numérique facilite l'articulation des temps en ce qu'il permet une plus grande souplesse en matière de lieu et d'horaires. Mais le numérique permet d'exercer une pression permanente sur les salarié.e.s, brouillant les repères entre vie professionnelle et vie privée, brouillant également les statuts des personnes au travail, et générant un nouveau modèle de salarié.e, disponible 24/24, taillable et corvéable à merci, d'autant que le marché deviendra plus compétitif avec cette économie de plateforme. En plein élan poétique, le journal « *les Echos* » titre le 19/03/2017 : « *Pour réussir dans l'économie de plateformes, il ne suffit pas de penser numérique : il faut vivre numérique* »¹.

Or, on sait combien ce modèle est discriminant pour les femmes, du fait des rôles sociaux et familiaux traditionnels. D'où l'importance, en matière d'égalité, de la revendication, que nous portons ici en France, d'un droit à la déconnexion. Mais un droit effectif, accompagné de moyens, un droit qui obligerait à repenser l'organisation du temps de travail et du travail en respectant les aspirations et besoins individuels et collectifs. Et c'est dans cette optique que doit être abordée la question, très controversée, du télétravail.

Le télétravail ne saurait être le moyen de garantir la perpétuation du cumul de charges tous azimuts par les femmes. De même, lorsqu'on nous fait miroiter les nouveaux emplois de femmes, notamment jeunes, qui investiraient maintenant les réseaux sociaux, interrogeons-nous sur ces types d'emplois, comme l'a fait Anne Jourdain. La plupart sont précaires, sous statut d'« *auto entrepreneurs* ». Quant au contenu, beaucoup sont des blogueuses, cantonnées dans les

1. De VINOD KUMAR / Directeur Général - Tata Communications <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-167687-pour-reussir-dans-leconomie-de-plateformes-il-ne-suffit-pas-de-penser-numerique-il-faut-vivre-numerique-2073410.php>

Actualité

sujets traditionnellement assignés aux femmes : cuisine, beauté, éducation etc. On assiste là à la reproduction la plus caricaturale des stéréotypes de genre. On nous dit que le monde du travail futur sera caractérisé par sa fluidité et la mobilité, y compris entre différentes formes d'emploi (à temps partiel ou non, plateformes numériques, cumul d'emplois etc.). Cela génère des charges supplémentaires, chaque changement impliquant des recherches, entretiens etc., d'où un coût en terme de temps, d'énergie, de charge mentale, qui affecte hommes et femmes différemment, du fait, toujours, des responsabilités domestiques ... Cette flexibilité du travail s'accompagnera également d'une augmentation du besoin de formation tout au long de la vie.

Or, d'entrée de jeu, les femmes n'ont pas, au niveau mondial, le même accès que les hommes à Internet, aux téléphones portables, ni le même taux d'utilisation des technologies numériques : problème de propriété, d'accès ou de désapprobation sociale. Elles ne disposent pas des mêmes ressources sur le plan social, culturel, économique et temporel. Dans cette exigence de mise à jour constante de leurs connaissances, les femmes risquent de décrocher au fil des ans et de l'avancée en âge. Si nous continuons dans un même système, ces nouveaux paradigmes aggraveront donc la situation des femmes, d'où un creusement de la brèche technologique et une plus grande ségrégation professionnelle.

Alors bien sûr, on nous rassure, nous autres femmes, en nous disant que plus que jamais, les compétences que l'on nous attribue (relationnelle, intuition, délégation, communication, interaction...) seront essentielles ! Et l'on sert les mêmes arguments aux entreprises, à la sauce business case : vive la mixité, outil de performance et d'avantage concurrentiel ! Ainsi, en 2016 l'Observatoire paritaire des métiers de la branche du numérique (OPIIEC) a réalisé une enquête sur l'attractivité des métiers du numérique pour les publics féminins en France². Mais aucun des enjeux mis

2. https://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/observatoire/etudes/2016/Ing%C3%A9nierie_et_Num%C3%A9rique_pour_les_publics_f%C3%A9minins/2016-06-02_Attractivit%C3%A9_num_et_ing%C3%A9_LIV1_Rapport_final.pdf

Voir aussi, dans le document de synthèse : https://www.fafiec.fr/images/contenu/menuhaut/observatoire/etudes/2016/Ing%C3%A9nierie_et_Num%C3%A9rique_pour_les_publics_f%C3%A9minins/2016-06-02_Attractivit%C3%A9_num_et_ing%C3%A9_LIV2_Synth%C3%A8se.pdf Page 7, sous le titre « L'intérêt d'attirer plus de femmes dans la branche » :

- Un enjeu de recrutement
- Ne pas se priver d'une source de talents importante dans des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement Un enjeu d'image
- Présenter à la fois des femmes et des hommes au sein des équipes est considéré comme un atout gagnant Un enjeu de performance

en avant ne tient compte des intérêts et aspirations des femmes elles-mêmes. Ni n'évoque les principes de justice et d'égalité. L'accent est généralement mis sur la motivation des femmes, et sur des cas individuels de « réussites exemplaires », comme pointé par Anne Jourdain, ce qui exacerbe des sentiments de culpabilité et d'impuissance.

Au niveau des organisations syndicales internationales, j'ai parfois le sentiment que sur le sujet, on tâtonne encore pour le moment, entre pénurie de recherche sur cette dimension genrée de la transformation numérique, et tentation de s'engouffrer dans des approches essentialistes comme analysé par les intervenantes précédentes.

En revanche, elles animent de nombreuses campagnes pour rendre les femmes visibles dans le monde du travail en général et favoriser leur prise de responsabilités syndicales ainsi que leur participation dans les négociations collectives. Citons également l'actuelle négociation en vue de l'élaboration d'une nouvelle norme OIT contre la violence dans le monde du travail. Nous avons réussi, pour l'heure, à obtenir la définition la plus large possible du champ d'application de cette nouvelle norme, tant en matière de personnes protégées, quel que soit leur statut, que de lieux visés, en phase aussi avec cette transformation numérique.

Car la fragilisation de leur statut au travail place les femmes en situation de plus grande vulnérabilité face aux employeurs, clients, donneurs d'ordre ... voire conjoints, notamment en cas de télétravail, les exposant davantage encore aux risques de violences. En tant que syndicalistes, nous pouvons voir le numérique comme un outil susceptible de réduire charges, intensité et temps de travail, de transformer le contenu du travail en l'allégeant des tâches les plus fastidieuses, de faciliter l'articulation entre vie au travail et vie hors travail.

Mais à condition, plus que jamais, de repenser tout le modèle de société, dans une optique de renforcement des protections collectives.

-
- Une créativité renforcée
 - Une meilleure prise en compte des besoins du client
 - Des méthodologies plus pointues
 - Un effet motivateur
 - Une meilleure réussite économique Un enjeu de bien-être en entreprise
 - Une meilleure ambiance de travail et un climat plus détendu, respectueux et humain Un enjeu sociétal
 - La branche ne peut pas passer à côté de cet enjeu si elle veut conserver sa visibilité auprès de ses prospects et du public en général »



Branches

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

CCA Carmaux : CGT : 23,71% ; CFDT : 24,74% ; FO : 32,99% ; SUD : 18,56%
CCA Rouen : CGT : 12,20% ; CFDT : 36,59% ; SUD : 51,22%
CCA Poitiers : CGT : 37,82% ; FO : 36,79% ; CFDT : 25,39%
TVS : CGT : 20 voix, 66,66% ; FO : 10 voix, 33,33%
SOCOTEC Formation St Quentin en Yvelines : CGT : 14,63% ; CFDT : 32,52% ;
 CFTC : 7,32% ; CFE-CGC : 45,53%
GFI - ADDSTONES : CGT : 16 voix, 32% ; CGC : 34 voix, 68%
PIASA : CGT : 4 voix, 100%
GMED.SAS : CGT : 73 voix, 100%



Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 9 novembre 2018.

Nous avons pris la décision, dans le cadre de notre réflexion sur la QVT d'examiner la possibilité de faire un diagnostic de branche par le biais de l'ANACT. La majeure partie de la réunion a tourné autour de la désignation de l'OPCO de branche. OPCALIA, OPCABAIA – FAFIEC, AGEFOS – PME et ACTALIANS avaient été auditionnés la veille.

La CGT, la CFDT et FO avaient de leur côté envoyé un texte en faveur d'OPCABAIA – FAFIEC il y a une semaine. Le débat a permis à la CGC de se rallier à notre position que nous n'avons eu de cesse d'argumenter. Côté patronal, si l'IFEC était convaincu, il n'en était pas de même pour ECF. Mais les arguments échangés ont permis à ce dernier d'évoluer. C'est donc à l'unanimité que l'OPCA OPCABAIA – FAFIEC a été retenu. Il va falloir maintenant construire cet OPCO avec l'ensemble des branches concernées.

Compte rendu de la réunion de négociation du 7 décembre 2018.

Un point a été fait sur le choix de l'OPCO. C'est bien de l'OPCO 6 dont il s'agit. Cet OPCO est, bien entendu,

celui coconstruit entre les branches assurance, bureaux d'études et experts-comptables.

Dans ce cadre, les organisations patronales se retrouvent le 11 décembre au soir pour faire de nouveaux ajustements concernant l'accord constitutif.

L'ANACT/Arcat est venu donner quelques éléments concernant la mise en place d'une « *Gestion des Perspectives Sociales* » (GPS).

C'est un outil qui permet d'évaluer la satisfaction au travail qui s'appuie sur un questionnaire.

Chaque organisation syndicale a donné ses revendications sur les salaires en sachant que l'accord de 2017 n'est toujours pas étendu (un soi-disant problème doctrinal au ministère !!) :

- FO : +1,7 %,
- CGC, CFTC et CFDT : en attente de la proposition patronale,
- CGT : 1800 € pour le 1^{er} niveau et Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour le 1^{er} niveau cadre.

à télécharger

Bulletins d'information
Experts Comptables
 Novembre n° 102
 Décembre n° 104
 2018



www.soc-etudes.cgt.fr

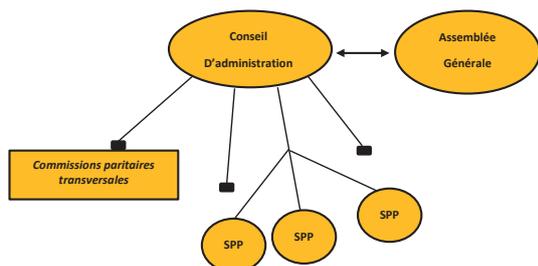


Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 14 novembre 2018.

La réunion avait pour objet la constitution de l'OPCO OPCABAIA-FAFIEC. Nous avons abordé les questions de gouvernance : assemblée générale, conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, commissions paritaires transversales et enfin sections paritaires professionnelles.



Nous nous sommes mis d'accord sur la fourchette des membres au CA, le principe de composition du CA, de la SPP, de la durée du mandat, de l'âge maximal, des votes de décisions à l'intérieur du CA, du nombre et de l'objet des commissions paritaires transversales. Ces éléments seront discutés avec les autres branches. Nous espérons pouvoir terminer ce type d'accord fin du mois de novembre.

Concernant l'accord pour le secteur événementiel sur le contrat à durée déterminée d'usage, ni la CFDT, ni la CGC ne signeraient l'accord

Administrateurs et Mandataires Judiciaires - BI n°105

Compte rendu de la réunion de négociation du 20 novembre 2018.

Nous avons eu une réflexion concernant l'OPCO. L'ensemble des organisations patronales et syndicales, après débat pourraient choisir l'OPCO de proximité et non celui des sociétés financières et

Compte rendu de la réunion de négociation du 30 novembre 2018.

à télécharger

**Bulletins d'information
Bureaux d'Etudes
Novembre n° 138
Décembre n° 139
2018**

www.soc-etudes.cgt.fr

Nous avons travaillé sur l'accord constitutif de l'OPCO. Le projet qui nous a été remis procède d'un travail en commun entre le patronat des bureaux d'études, des assurances et du courtage. Ce projet a été largement amendé par l'ensemble des organisations syndicales. Le projet ainsi amendé et validé va être transmis aux autres branches pour les derniers ajustements s'il y a lieu. Les autres points ont été

reportés à une prochaine réunion :

- Projet d'accord relatif au contrat à durée déterminée concernant les salariés du secteur événementiel pendant les périodes de montage, déroulement et démontage. C'est le CDD d'usage qui ne s'appelle plus ainsi. Le patronat ne désarme pas pour trouver des signatures.
- Télétravail et droit à la déconnexion. Le patronat attend nos propositions. La CGT les a transmises dans son livret « *BETIC* ».
- Parcours représentants du personnel et syndicaux. Un groupe de travail serait constitué en janvier 2019. La CGT a déjà fait ses propositions dans ce même livret.
- Examen des valeurs de point de rémunération. Elle commencera lors de la prochaine réunion, le patronat disposant des propositions de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.
- Le régime de prévoyance sera aussi abordé lors de la prochaine réunion. L'objectif est de remettre à plat celui-ci afin que celui-ci devienne pérenne.

conseil. Un accord pourrait être signé rapidement. Nous sommes revenus sur l'avenant 21 concernant l'indemnité de licenciement. Cet avenant s'applique sans aucune réserve. Cela signifie que les indemnités liées au départ en retraite augmentent puisque calqué sur le licenciement.

Violence faite aux femmes ... notre **COMBAT** au quotidien

- Une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ;
- 225 000 femmes âgées de 18 à 75 ans déclarent avoir été soit victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint sur une année ;
- Moins d'une femme sur cinq victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple déclare avoir déposé plainte et plus de la moitié n'ont fait aucune démarche auprès d'un.e professionnel.le ou d'une association.

Au travail :

- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes ;
- 20 % des femmes disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ;
- 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail ;
- 8 viols ou tentatives de viols se produisent chaque jour sur un lieu de travail ;
- 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, 30% n'en ont parlé à personne. Seules 5 % déposent plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à leur employeur, 40 % des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable.



Salarié.e.s des cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 16 novembre 2018.

Nous avons abordé l'avenant à la convention collective concernant les indemnités de licenciement. Il s'agit essentiellement de mettre en adéquation les indemnités de licenciement de la convention collective avec la législation du travail. En effet, ces indemnités se trouvent être dans certains cas en dessous de celles du code du travail. Nous devrions rapidement signer l'avenant. Le deuxième point était celui de

à télécharger

Bulletins d'information
Avocats
Novembre n° 122
2018

www.soc-etudes.cgt.fr

la désignation de l'OPCO. Certaines organisations patronales hésitent encore entre l'OPCO services financiers et conseil et l'OPCO de proximité. Le positionnement devrait être connu pour décembre. Enfin, l'ensemble des organisations syndicales se sont opposé à la CFDT sur le type d'accord à signer. La CFDT promeut le secteur sans aucune référence à l'OPCO, alors que la CGT cible un OPCO particulier, à savoir le PEPSS. La position de la CFDT est cohérente puisqu'elle a refusé de signer l'accord constitutif du PEPSS.

Campagne ... Boycott, Désinvestissement, Sanctions

Nous dénonçons la prise pour cible systématique des organisations qui défendent les droits des Palestiniens et particulièrement le mouvement non violent de Boycott, Désinvestissement, Sanctions (BDS).

Sous couvert d'accusations cyniques et erronées d'antisémitisme, ces attaques confondent dangereusement le racisme anti-juif avec l'opposition à la politique d'Israël et à son système d'occupation et d'apartheid.

<http://www.bdsfrance.org/>



En guise d'introduction

Plus personne ne peut l'ignorer maintenant, le gouvernement annonce, à grand renfort de propagande médiatique, la mise en œuvre des promesses de campagne faites par sa majesté Macron dont celle de l'accès aux soins de santé pour tous, notamment pour le dentaire, l'optique et l'audition. Mais, comme l'a si bien dit un ancien président, « *les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent* » et nombre d'entre eux vont tomber de haut lorsqu'ils se rendront compte que les mesurette que va prendre le gouvernement ne régleront en rien l'accès aux soins et de qualité pour tous.

Avant de parler du RAC 0 (reste à charge 0) en focalisant sur le dentaire, l'audition et l'optique, comme le fait volontairement le ministre de la santé pour éviter de vrais débats, il serait mieux d'expliquer ce qu'est réellement, et dans sa totalité, le reste à charge pour les patients.

Le reste à charge concerne dans notre système la plupart des soins qu'il couvre, soit près de 25% de la CSBM (Consommation de Soins et de Biens Médicaux) en 2015. Il correspond à la part non remboursée par l'Assurance Maladie obligatoire et est communément appelée « *ticket modérateur* ».

Celui-ci varie en fonction de la nature du risque (maladie, maternité, invalidité, accident du travail, maladie professionnelle), de l'acte ou du traitement, de l'inscription ou nom du patient en ALD (Affection de Longue Durée) et du respect ou non du parcours de soins.

Le reste à charge ne reste pas cantonné à la simple application du ticket modérateur, car les maladies subissent d'autres dépenses financières telles que :

- Les dépassements d'honoraires,
- Les baisses de taux de remboursement de médicaments (en 2011 vignette passant de 35% à 30% et instauration de la vignette à 15%),
- Les déremboursements de médicaments accessibles en vente libre en officine,
- Les tarifs limites de remboursements des prestations et produits médicaux.
- Les prise en charge limitées du fait de la réglementation et ce malgré, par exemple, une reconnaissance médicale de la pathologie

(exemple prise en charge limitée de soins pour certains cancers...),

- Mais aussi le problème des médicaments coûteux tels que celui contre l'hépatite C de Gilead à plus de 46 000€ le traitement, ainsi que de nouveaux traitements médicamenteux contre certains cancers à plus de 100 000€. Les industriels pharmaceutiques négocient leurs exigences de prix non plus sur les coûts de recherche et développement, de fabrication et de commercialisation mais sur l'hypothèse d'amélioration de l'état de santé, voire de la guérison du patient ainsi que la solvabilité des organismes de Sécurité sociale et de l'évitement supposé de frais de santé ...
- Les produits, prescrits par un médecin, non remboursés tels que les pansements, compresses, etc...

Les frais cachés des ALD (Affection de Longue Durée), 1 patient sur 6 bénéficie du dispositif des ALD, 80% des dépenses de l'assurance maladie se concentrent sur 20% de la population, parmi ces ALD :

- Les cancers,
- Le diabète,
- L'insuffisance rénale chronique,
- L'infection au VIH,
- Les maladies rares, etc ...

avec une dépense moyenne de 1,6 à 11 fois supérieure à un patient hors ALD ...

Malgré ce dispositif de prise en charge à 100% pour certaines pathologies, des frais importants restent à charge ... Jusqu'à 1700 € de reste à charge moyen pour 10% des malades en ALD et pouvant atteindre plusieurs dizaines de milliers d'euros à cause de soins mal ou pas remboursés, de dépassements d'honoraires, de franchises car ces malades consultent plus et ont plus de soins du fait de la gravité de leur(s) pathologie(s).

C'est aussi, les restes à charge, que certains appellent « *participation de l'assuré ou du malade* », dans le cadre de la perte d'autonomie, de l'hébergement en EHPAD ou maison de retraite, de soins et d'aide à domicile, du développement accentué des maladies chroniques et maladies mentales, etc ...

De plus, l'avance de frais est un réel frein dans l'accès aux soins et entraîne des renoncements aux soins qui ne font que reculer l'exigence

à charge zéro

de soins, souvent dans les situations les plus graves. La remise en cause de l'instauration du Tiers Payant intégral pour le transformer en Tiers Payant généralisable constitue un véritable recul en la matière. Pour preuve, le Tiers Payant intégral pour les assurés sociaux en ATMP, ALD, CMUC, les femmes enceintes, fonctionne et permet à ces populations de ne pas faire d'avance de frais.

Le dentaire

La Cour des Comptes avait estimé, en 2012, que près de 4,7 millions de personnes avaient renoncé à des soins prothétiques pour des raisons financières. Chiffres qui datent, mais il n'y a pas de doute à avoir sur le fait qu'il est forcément supérieur aujourd'hui.

C'est une situation inacceptable à laquelle il faut remédier au plus vite, la FNCI-CGT la dénonce de longue date. Le gouvernement se propose donc de régler le problème : concrètement et synthétiquement, cela va se traduire par :

- L'instauration de plafonds tarifaires qui permettraient de mettre en œuvre à partir du 1^{er} avril 2019 un panier de soins avec un reste à charge « maîtrisé ». Ces plafonds ayant vocation à évoluer sur la période jusqu'à 2023 ... Concrètement, au moment où le patient devra se faire poser une prothèse, le chirurgien-dentiste aurait l'obligation de fournir un panier pour chaque devis. A charge ensuite pour le patient de choisir la qualité de la prothèse qu'il souhaite se faire poser et avec quel reste à charge au final.

Un accord conventionnel a été établi avec les chirurgiens-dentistes, il se déroulera en 5 étapes jusqu'en 2023. Il a été estimé une augmentation de 6 à 8% des complémentaires santé d'où l'organisation par étapes en 5 ans.

Les risques d'augmentations des cotisations des complémentaires seront lissés dans le temps et seront moins frontaux et brutaux ... De plus, cette application sur 5 ans permet d'étaler les risques de rattrapage des soins prothétiques, et de donner des gages de rémunération aux chirurgiens-dentistes sur des tarifs imposés (RAC à Zéro) et des tarifs plafonnés (RAC modéré ou maîtrisé) porterait sur la revalorisation du prix des « soins conservateurs » sur le traitement des caries, le détartrage, les restaurations coronaires, les inlays-onlays, les scellements de sillons, l'endodontie, les avulsions et actes chirurgicaux sur les dents temporaires et définitives. Cette revalorisation représente une augmentation de gains pour les dentistes de 230 millions d'euros.

Il nous faut aussi noter un accord « coûteux » alors même que les chirurgiens-dentistes font partis des professionnels de santé les mieux rémunérés du pays, loin devant le nombre de médecins de spécialités. Pour rappel, l'instauration des prothèses en liberté tarifaire, tout comme les dépassements d'honoraires, viennent de l'époque du gouvernement Barre, car l'assurance maladie avait refusé la revalorisation des soins conservateurs en dentaire, des consultations et actes des médecins et tout particulièrement des médecins spécialistes.



Si bien qu'à cette époque, afin de ne pas augmenter les prises en charge remboursables, la rémunération de ces professionnels de santé a été, de fait transférée sur les assurés sociaux et leurs complémentaires. Pour les chirurgiens-dentistes, l'instauration des prothèses à tarifs libres a été la contrepartie au blocage des revalorisations sur les actes conservateurs et de prévention. Et pour les médecins la création de 2 secteurs médicaux : secteur 1 pour les médecins généralistes et spécialistes à tarifs opposables en échange de la prise en charge de cotisations sociales familiales et maladies et secteur 2 en tarification libre avec possibilité de dépassement d'honoraires.

Ceux qui se disent « *le nouveau monde* » ne font qu'appliquer les recettes de l'ancien ...

Cet accord représente un coût global pour l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire de 1,2 milliard d'euros sur la période 2017/2023 (700 millions pour la Sécurité, 500 pour la complémentaire), 704 millions sur la revalorisation des actes conservateurs, 371 millions pour l'amélioration des remboursements des assurés et 108 millions sur les actes de prévention.

L'optique

La prise en charge des soins d'optique est de 4% par l'Assurance Maladie, 74% par les complémentaires santé et 22% par les ménages ... Dans le cadre des concertations, il est envisagé, sans que cela ne soit arbitré, une prise en charge dans le cadre du RAC 0 et un désengagement total de l'Assurance Maladie en dehors de celui-ci, laissant l'entièreté de la dépense sur les complémentaires et les ménages ...

Quels équipements dans le cadre du RAC 0 :

Ceux qui valent au maximum 95€ (monture + les 2 verres simples), jusqu'à 265€ (monture + les 2 verres très complexes). Pour les verres progressifs, les prix maxima pourront varier de 180€ à 370€.

A l'intérieur de ces prix maxima de vente imposés aux opticiens, et dans tous les cas, le prix de la monture ne pourra excéder 30€ !!!! Ceux qui voudront des montures de meilleure qualité, pourront bénéficier de leur remboursement intégral sur les verres dans la limite décrite ci-

avant et en enlevant les 30€ pour leur monture. De plus il faudra intégrer dans cette négociation la prescription et la fourniture de lentilles de contact, ce qui à ce jour ne fait l'objet d'aucune communication. Lentilles de contact à quels tarifs pour quelles qualités ?

Avec de tels montants, quand on connaît les coûts de l'optique aujourd'hui, on ne peut qu'avoir des craintes et des doutes sur la qualité des équipements à ces niveaux de prix.

LÀ ENCORE, RIEN N'EST DIS OU PRÉVU POUR LES PATIENTS N'AYANT PAS LES MOYENS D'AVOIR UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ PRÉVOYANT L'OPTIQUE, QUI SONT DE PLUS TOUJOURS PLUS CÔUTEUSES.

Les audioprothèses

Notre pays compte 6 millions de malentendants, dont 2,5 à 3 millions devraient être équipés. Seuls 1,5 le sont. Triste et inadmissible constat, mais là aussi le gouvernement va tout régler ! Comment ? Des concertations sont en cours entre le ministère des solidarités et de la santé et les professionnels de santé pour établir des prix limites de vente dans le cadre du RAC 0, comme pour le dentaire cela se ferait par étape :

- 1300€ par oreille en 2019,
- puis 1100€ en 2020,
- et 950€ à partir de 2021.

Si les appareils proposés dans le cadre du RAC 0 ne conviennent pas, les patients pourront choisir hors panier de soins et opter pour des appareils plus chers et se faire rembourser par leur complémentaire santé dans les limites de leur contrat.

En audioprothèse, il était question d'instaurer des tarifs plafonds (comme en optique) que ce soit pour les appareils de classe I comme de classe II. Les audioprothésistes ont obtenu l'abandon de plafonnement de tarifs en dehors du reste à charge zéro et donc la totale liberté tarifaire avec le fort risque sur les audioprothèses non plafonnées. On passe d'une situation où des prix plafonds devaient être fixés sur l'ensemble des auditives à une liberté tarifaire sur les prothèses de classes I et II (hors panier de soins) et un encadrement tarifaire sur les prothèses déterminées dans le panier de soins et dont on ignore le périmètre exact avec un RAC 0, mais à quel niveau ?

à charge zéro

Une fois encore, rien de précis pour les patients sans complémentaires.

Déclaration d'Agnès Buzin, Ministres des Solidarités et de la Santé-Janvier 2018

« Pas question de supprimer le reste à charge pour toutes les lunettes, audioprothèses et prothèses dentaires ».

A propos du reste à charge zéro en optique, audio et dentaire, la ministre dit vouloir aboutir à « un panier de soins standard – sans reste à charge » ce qui ne veut pas dire que l'on va supprimer tous les restes à charge pour toutes les lunettes, audioprothèses et prothèses dentaires ».

Selon Agnès Buzin « pour le gouvernement, il n'est pas question que le reste à charge zéro en matière de lunettes et de soins prothétiques ou audio se traduise par des complémentaires « santé » plus chères, sinon, ce serait reprendre d'une main ce que l'on donne à l'autre »

Cependant, en rester à la promesse électorale, à la campagne médiatique sur le « RESTE À CHARGE ZÉRO » donc sur les prothèses dentaires, l'optique et l'audioprothèse serait totalement réducteur du vécu de la population en termes du réel RESTE À CHARGE.

En guise de conclusion

Voilà à ce jour ce qui est dans les tuyaux du gouvernement concernant le dentaire, l'optique et l'audioprothèse. Sur ces seuls trois secteurs les patients payent directement 4,5 milliards € chaque année et 64% des patients les plus démunis renoncent aux soins faute de pouvoir se payer une complémentaire.

Au total et pris dans sa globalité, le reste à charge pour les patients s'est monté à 16,5 milliards d'euros pour l'année 2015. On est bien au-delà des quelques dizaines de milliers d'euros que la ministre dit vouloir débloquer pour régler le problème qui impacte notamment et particulièrement les plus démunis. Bien sûr, ces restes à charge peuvent être pris en charge en totalité ou partiellement par les complémentaires « santé », mais c'est en fonction des contrats, du niveau de prestation donc aussi du montant de la cotisation que paye le patient. Pour le restant, en absence de complémentaire santé c'est à la charge des malades. Les derniers

chiffres communiqués par la DRESS (direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques du ministère des solidarités et de la santé) font état que **6% de la population n'ont pas de complémentaire santé, ce chiffre grimpe même à 16% pour les allocataires du minimum vieillesse.**

Selon l'étude de la Duechan de la Recherche, des Études, de l'évaluation et des statistiques du ministère des solidarités et de la santé (n°1066 de juin 2018) :

« LES RESTES À CHARGE REPRÉSENTENT PRÈS DE 17% DE DÉPENSES SUR LES MÉDICAMENTS PRESCRITS ET REMBOURSÉS 35,3% SUR L'ENSEMBLE DES MÉDICAMENTS, PRÈS DE 36% SUR LES SOINS DE VILLE DONT DE PLUS DE 23% SUR LES SOINS DENTAIRES ».

« 14% DES ALLOCATAIRES DU MINIMUM VIEILLESSE DÉCLARENT AVOIR RENONCÉ, POUR RAISONS FINANCIÈRES, À DES CONSULTATIONS DE MÉDECIN AU COURS DE L'ANNÉE ET 31% À DES SOINS DENTAIRES, CONTRE RESPECTIVEMENT 3% ET 16% POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNES DE 60 ANS OU PLUS ».

« ENFIN, 16% DES ALLOCATAIRES NE SONT PAS COUVERTS PAR UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ-CMUC COMPRISE-NI PRIS À 100% PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE AU TITRE DES AFFECTIONS DE LONGUE DURÉE ».

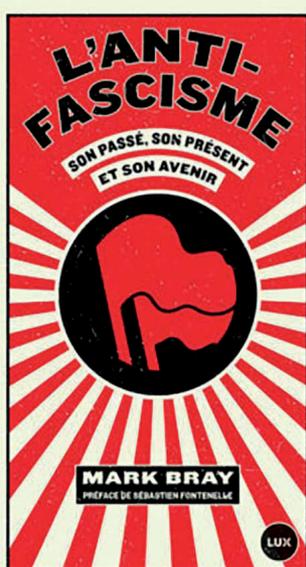
« AUTRES CARACTÉRISTIQUES SIMILAIRES, LES ALLOCATAIRES QUI NE SONT NI COUVERTS PAR UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ NI PAR UNE PRISE EN CHARGE EN ALD ONT UN RISQUE 2,4 FOIS PLUS ÉLEVÉ DE RENONCER À DES SOINS DENTAIRES OU SOINS MÉDICAUX QUE LES BÉNÉFICIAIRES COUVERTS ».

« PRÈS D'UN ALLOCATAIRE SUR 4 N'A PAS DE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ. MÊME SI LE MONTANT DU MINIMUM VIEILLESSE REND LES ALLOCATAIRES ÉLIGIBLES À L'ACS (AIDE À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ) 13% D'ENTRE EUX SEULEMENT Y ONT RECOURS. NÉANMOINS 12% DÉCLARENT ÊTRE COUVERTS PAR LA CMUC CE QUI PEUT ÊTRE TRANSITOIRE, À L'ENTRÉE DANS LA MINIMUM VIEILLESSE PUISQU'EN THÉORIE LE MONTANT DU MINIMUM VIEILLESSE EST AU-DELÀ DU PLAFOND DE LA CMUC. EN REVANCHE 24% DES ALLOCATAIRES NE SONT PAS COUVERTS PAR UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ CE QUI EST TRÈS NETTEMENT SUPÉRIEUR AUX 5% DE L'ENSEMBLE DES 60 ANS OU PLUS, MAIS AUSSI AUX 9% DE BÉNÉFICIAIRES DU RSA NON-COUVERTS ».

Culture

Bray : Antifa

[Mark Bray]



Un inquiétant bruit de bottes résonne à nouveau partout en Europe et en Amérique, marquant la fin d'une période de latence que d'aucuns ont interprétée comme une victoire contre le fascisme.

Héritiers de la résistance contre Mussolini et Hitler pendant les années 1920 et 1930, les antifascistes, eux, n'ont jamais baissé la garde et ont bâti une longue tradition de lutte contre l'extrême droite que chacun d'entre nous gagnerait à mieux connaître aujourd'hui.

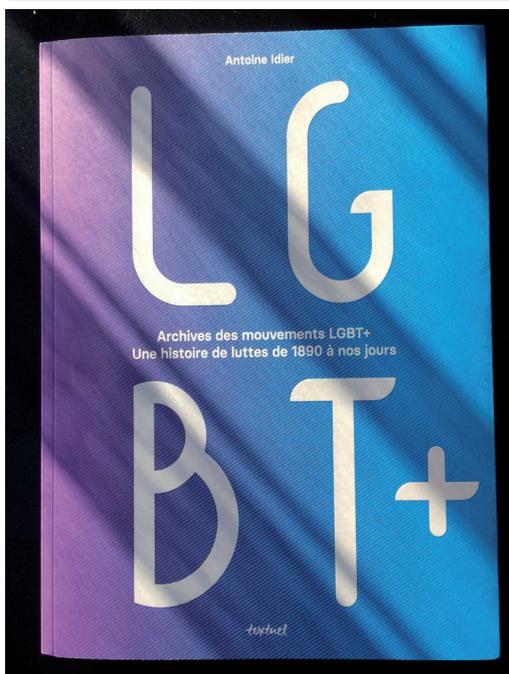
Dans cette captivante enquête, Mark Bray donne un aperçu unique de l'intérieur de ce mouvement et écrit une histoire transnationale de l'antifascisme depuis la Seconde Guerre mondiale. Rédigé à partir d'entretiens menés avec des antifascistes du monde entier, *L'antifascisme*.

Son présent, son passé et son avenir dresse la liste des tactiques adoptées par le mouvement et en analyse la philosophie. Il en résulte un éclairant portrait de cette résistance méconnue, souvent mythifiée, qui lutte sans relâche contre le péril brun.

édition : novembre 2018

Idier : Archives LGBT

[Antoine Idier]



Première fresque historique sur la longue durée - 130 ans - portant sur l'ensemble des mouvements LGBT.

Un rassemblement exceptionnel d'archives issues d'une quinzaine de fonds publics et privés.

Des persécutions jusqu'aux premiers mariages homosexuels en passant par les années sida, Antoine Idier restitue l'ampleur des combats menés.

De nombreux contributeurs et témoins incarnent la pluralité des points de vue, des mouvements, des générations.

Juridique

Rencontrer les salarié.e.s chez les clients :

Mode d'emploi

Les représentants du personnel doivent pouvoir discuter avec les salarié.e.s de l'entreprise afin de connaître leurs positions sur tel ou tel sujet d'actualité concernant directement l'entreprise ou non.

C'est la base même de la démocratie sociale que nous souhaitons voir se développer partout.

Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur les dispositions de l'article L.2315-14 du Code du travail qui stipule que les représentants du personnel peuvent « rendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ».

Oui mais comment fait-on lorsque les salarié.e.s concerné.e.s ne sont pas dans l'enceinte de l'entreprise ? Le même principe s'applique, mais encore faut-il connaître les lieux d'activité des collègues, et c'est là où les directions font de la résistance à fournir la liste des clients où sont positionné.e.s des salarié.e.s de l'entreprise.

Or, outre l'article cité ci-dessus, l'article L.2315-1 du Code du travail dispose que Les conditions de fonctionnement du CSE doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité « hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées ».

Cette nouvelle rédaction de cet article conforte la jurisprudence ancienne de la Cour de Cassation qui considère que l'employeur commet un délit d'entrave lorsqu'il refuse de communiquer aux représentants du personnel toute information sur l'implantation des chantiers, les effectifs et les horaires des salariés (Cass. crim, 5 octobre 1982 n° 81-95.163) ou qui leur refuse

l'accès des locaux où est installée une nouvelle unité de production (Cass. crim. 17-11-1982 n° 81-82.094).

Toutefois, il faut faire attention au fait que si votre employeur est tenu de vous communiquer la liste des sites client où travaillent des salarié.e.s de l'entreprise, le client n'a pas obligation de vous laisser rentrer à l'intérieur de ses locaux.

C'est d'ailleurs ce que rappelait la Cour d'appel de Versailles, dans une décision datée du 14 décembre 2006, où il a été jugé que lorsque les salariés travaillent au sein d'entreprises tierces, celles-ci peuvent refuser l'accès des représentants du personnel.

[LIEU D'EXPEDITION], [DATE D'EXPEDITION]

[NOM DE L'ENTREPRISE]

[NOM DU DIRIGEANT OU TITRE]

[ADRESSE DE L'ENTREPRISE]

[CODE POSTAL DE L'ENTREPRISE] [VILLE DE

L'ENTREPRISE]

LETTRE RECOMMANDEE AVEC AR

Objet : Demande de communication de la liste des sites client

[Madame ou Monsieur] [TITRE DU DIRIGEANT],

Conformément aux dispositions des articles L.2315-1 et L.2315-14 du Code du travail qui dispose que les représentants du personnel ont la capacité de rencontrer les salarié.e.s sur le lieu de travail et ce pour mener à bien la mission qu'ils/elles nous ont confié, et à la jurisprudence de la Cour de cassation qui considère qu'un employeur commet un délit d'entrave lorsqu'il refuse de communiquer aux représentants du personnel toute information sur l'implantation des chantiers, les effectifs et les horaires des salariés (Cass. crim, 5 octobre 1982 n° 81-95.163) ou qui leur refuse l'accès des locaux où est installée une nouvelle unité de production (Cass. crim. 17-11-1982 n° 81-82.094), nous souhaitons avoir la communication de la liste des sites client où certain.e.s de nos collègues exercent leurs missions pour le compte de l'entreprise.

De plus, nous aimerions aussi connaître les modalités de mise à jour de celle-ci.

Dans l'attente votre réponse, veuillez agréer, [Madame ou Monsieur] [TITRE DU DIRIGEANT], l'expression de nos sentiments distingués.

[SIGNATURE]

Mais dans ce cas, l'employeur doit justifier du refus des entreprises tierces et permettre aux salariés détachés de revenir temporairement dans l'entreprise pour s'entretenir librement avec les représentants du personnel.

Pour notre part, dans de tels cas, nous préconisons de prendre contact avec la CGT du client et d'organiser une rencontre des salarié.e.s via son intermédiaire.

Pour vous aider à formuler votre demande de communication de la liste des sites client, nous avons mis à disposition sur le site fédéral un modèle de lettres (Nos outils / Bibliothèques syndicales / Modèles de lettre / Demande de communication de la liste des sites client).

Nous avons donc tous les éléments en main pour permettre l'établissement d'une véritable démocratie sociale au sein de nos entreprises.



Adéis, le partenaire protection sociale des branches professionnelles

Depuis sa création en 2012, Adéis accompagne les partenaires sociaux dans la construction, la compréhension et la mise en place des couvertures conventionnelles Frais de santé et Prévoyance. Grâce à son expertise de la négociation collective, Adéis a su répondre aux besoins des partenaires sociaux pendant toutes les évolutions

réglementaires de ces dernières années. Aujourd'hui, les branches désirent un accompagnement plus élargi pour appréhender les nouveaux sujets en matière de solidarité, de prévention ou encore d'épargne salariale. Adéis continue d'évoluer avec ses institutions membres* pour satisfaire les nouvelles attentes des branches.

Développer la prévention : l'atout des branches pro

Les politiques de solidarité et de prévention se développent dans les branches professionnelles par le biais des régimes conventionnels. C'est un atout pour les branches qui souhaitent étoffer la couverture sociale des salariés. De plus, les institutions de prévoyance* désirent partager leur savoir-faire en matière d'action sociale et de prévention. Adéis a créé un lien privilégié entre ces acteurs de la protection sociale afin de mettre en place des actions de prévention ciblées.

QUELQUES EXEMPLES

- Une **cellule d'écoute et accompagnement social et psychosocial** pour les gardiens d'immeuble souvent seuls dans leurs activités quotidiennes.
- Pour profiter des bienfaits du sport, les salariés des administrateurs et mandataires judiciaires bénéficient avec Gymlib d'un **accès partout en France, à des activités physiques et sportives sans engagement** et à des tarifs préférentiels.
- Avec Salvum, les commissaires-priseurs bénéficient d'une **formation en ligne sur les gestes de premiers secours** (sous forme de serious game) complétée par une formation en présentiel.

Adéis et le développement de l'épargne salariale dans la branche

Adéis intervient auprès des négociateurs de branche pour informer sur les mécanismes de l'épargne salariale et sur les points de négociation spécifiques dans le cadre d'un accord de branche. L'appui des services d'épargne salariale de nos organismes membres a permis à Adéis d'accompagner les partenaires sociaux et de proposer aux branches des solutions adaptées à leurs spécificités et leurs contraintes.

Adéis, une équipe de spécialistes

Les experts d'Adéis ont une connaissance approfondie de la négociation collective et une maîtrise de l'environnement juridique, fiscal et social. Les branches professionnelles peuvent ainsi compter sur un partenaire capable de concevoir au mieux les différents volets de leur couverture sociale (prévoyance, santé, épargne salariale, dépendance, retraite supplémentaire...) et proposer des services étudiés pour répondre aux besoins des branches.

adeis-branches.fr



71 branches accompagnées

39 accords santé suivis

66 accords prévoyance suivis

3 accords en épargne salariale

* Adéis est un groupement assurantiel de protection sociale porté par ses trois institutions de prévoyance membres (Apicil Prévoyance, Humanis Prévoyance et l'Ipsec) pour développer et suivre les accords de branches.