



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

n°
495

mensuel
Avril

2019

Dossier

La Retraite



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

1 521,22 € brut (10,03 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2019) : **3 377 €**

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 (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

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

Experts Comptables (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

Avocats (au 01/07/2018).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 511 €**

Coef. 215 : **1 554 €**

Coef. 225 : **1 585 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

Notariat (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ

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

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

Édito

Le grand débat national est terminé

Fin de la mascarade. Le réel revient sur le devant de la scène. Jupiter, en croupe sur ses grands chevaux bonapartistes, semble toujours aussi sûr de lui. On ne s'attend pas à grand-chose du résultat. Ceux qui croient à ce que Macron tire des éléments progressifs de ce débat « tronqué » vont être déçus.

La « substantifique moelle » à en tirer... risque de rester dans l'os pour bien longtemps, sauf si nous arrivons à multiplier les luttes dans les entreprises. En effet, pour le moment le président de la république l'a dit et redit, il ne changera pas le cap de sa politique ultralibérale. Ses projets de réforme institutionnelle, les retraites, la fonction publique ... en attestent.

C'est peu de le dire, mais la volonté de changement substantiel en matière de politique économique n'est pas là. Les mesures « sociales » et fiscales prises par ce gouvernement depuis le début du quinquennat n'a fait qu'engendrer pauvreté et inégalités sociales pour la plus grande masse de la population. Par les a priori idéologiques de Jupiter, la cohésion sociale et territoriale est de plus en plus mise à mal.

Dans ce contexte les « ambitions », même très insuffisantes, en matière écologiques affichées par celui-ci, pourraient en rester au discours. Il est vrai, il est plus que contradictoire de conjuguer écologie, cohésion sociale et territoriale, réformes progressistes, alors que l'on mène une politique en faveur de ceux qui dominent et qui exploitent les salariés. C'est à nous de nous inviter durablement sur la scène sociale. En tant qu'organisation syndicale de salariés, nous avons cette responsabilité. Cela passe nécessairement par notre renforcement, tant en termes de syndiqués, qu'en terme électoral. Notre crédibilité sera d'autant plus forte que nous serons en capacité de peser.

Pour ce faire, la fédération ne lésine pas sur le matériel pour aller au débat avec les salariés. C'est d'ailleurs dans ce cadre que, dès à présent, nous partons en campagne sur les retraites. Le dossier de ce lien est consacré à cette question. Ce n'est pas le premier... et il faut les utiliser pour sensibiliser partout. Un triptyque a été élaboré et est disponible.

D'autres matériels devraient voir le jour rapidement. Chacune et chacun se devra donc de les distribuer le plus largement possible.

Noël LECHAT

Analyse

La notion de Salaire Minimum Hiérarchique (SMH)

La composition du SMH est aujourd'hui un sujet important car il s'agit (en dehors du SMIC), du salaire minimum garanti aux salariés couverts par un accord de branche et auquel l'accord d'entreprise ne peut déroger de manière défavorable.

Que préconiser aujourd'hui ?

La loi n'a pas défini la notion de SMH et ne devra pas le faire car il s'agit d'une notion très liée à la négociation collective de branche. Les éléments la composant pouvant différer selon la profession, le secteur d'activité.

L'objectif légitime des négociateurs de branches est de sécuriser les salaires minimum de branches, notamment l'ensemble des primes et compléments de salaires négociés au niveau de la branche, d'éventuels accords d'entreprises dérogatoires.

Quelle définition de la notion de SMH ?

Le SMH est composé :

- D'une part, le salaire de base qui rémunère les qualifications/certification/expérience (légalement le premier niveau ne peut être inférieur au SMIC) et qui permet un positionnement dans les grilles de classification ;
- Et d'autre part, les éléments variables tels que prévu dans les CCN et lorsque ceux-ci sont dûs (prime équipe, nuit, dimanche, jour férié... dans la mesure où les négociateurs le souhaitent).
- Ne pas utiliser le terme de Rémunération Minimale Hiérarchique, ni d'autres termes pouvant générer des confusions/interprétation, ce qui pourrait amener au SMAG (Salaire Annuel Minimum Garanti) ou SMMG (Salaire Minimum Mensuel Garanti), autrement dit, on prend tous les éléments de rémunération annuelle, on divise par 12 et les minima sont respectés.
- En aucune façon, il ne faut utiliser, pour qualifier le SMH, les termes « *intègre* » ou « *comprend* » les primes... cela voudrait dire que les éléments variables de salaire entrent dans le SMH ; ce ne serait plus le salaire de base correspondant aux qualifications/certifications.
- Ne doivent pas être pris en compte, pour déterminer le SMH, des éléments de rémunération, variables et aléatoires tels que : la participation aux bénéfices, l'intéressement, les primes sur objectif, les primes de rendement... en revanche, ceux-ci doivent être pris en compte dans le calcul du droit à l'indemnité pour les licenciements, rupture conventionnelle, départ en retraite...

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

21 mai 2019 - Retraite - Représentant Confédéral

13 juin 2019 - Complémentaire Santé - Malakoff Médéric

3 juillet 2019 - 100% Santé - Intervention VYV

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

La Vérité sur les prélèvements obligatoires

« La France, championne du monde des prélèvements obligatoires », « la nécessité de baisser les prélèvements obligatoires en France », ces affirmations sont rabâchées dès que le débat sur la justice fiscale et sociale est ouvert, qu'en est-il ?

Des comparaisons internationales biaisées :

L'appellation de « *prélèvements obligatoires* » n'a pas la même signification selon les pays, elle ne regroupe pas les mêmes ressources. Comparer les Taux de Prélèvements Obligatoires n'a pas de sens.

En effet, ce taux apparaît plus faible dans les pays, comme les États-Unis, où l'assurance maladie et les régimes de retraite sont très largement privés. Les cotisations sont alors versées à des mutuelles, des assurances ou des fonds de retraite privés et ne constituent pas des prélèvements obligatoires, ce qui ne veut pas dire que les travailleurs ne doivent rien payer, bien au contraire !

En effet, les soins ne sont pas gratuits aux États-Unis, le poids des dépenses de santé dans le PIB est même plus élevé qu'en France et se monte à 17,2%. Il ne s'agit simplement pas de prélèvements obligatoires mais de dépenses contraintes.

Et ces dépenses sont de plus en plus lourdes pour un système de santé défaillant. Ainsi, aux États-Unis le montant des primes (cotisations) d'assurance santé a progressé de 25% en 2017 et augmentent avec l'âge. Alors même que les États-Unis arrivent derniers des pays riches concernant la mortalité infantile, l'espérance de vie à 60 ans etc ...

De même, le part des retraites dans le PIB est du même ordre aux États-Unis et en France. Or, le système de retraite en France permet d'avoir un taux de pauvreté des plus de 65 ans (8,2%) plus bas que dans les autres pays ; même si c'est encore trop, notre système doit évoluer vers plus de justice, plus de prélèvements obligatoires, et non pas moins, les comparaisons internationales le démontrent.

Les prélèvements obligatoires sont de plus en plus lourds

L'évolution du Taux de Prélèvements Obligatoires d'une année sur l'autre doit être interprétée avec précaution. Ainsi, ce taux diminue, toutes choses égales par ailleurs, si la Sécurité sociale baisse les cotisations sociales obligatoires et cesse de rembourser certains médicaments qui sont ensuite pris en charge par les ménages ou par des mutuelles dont le coût augmente en proportion.

La part dans le Produit Intérieur Brut des prélèvements obligatoires destinés à l'État, aux administrations centrales et à l'Union Européenne est en baisse en France depuis 40 ans : 19,3% en 1970 ; 17,5% en 2000 ; 13,5% en 2015.

REPARTITION DES PRELEVEMENTS OBLIGATOIRES EN FRANCE				
	2015		2016	
	Milliards d'euros	% du PIB	Milliards d'euros	% du PIB
Etat	295,0	13,4	305,3	13,7
Impôts	287,0	13,1	297,2	13,3
Cotisations sociales	7,9	0,4	8,1	0,4
Org. divers d'adm centrale	16,6	0,8	10,1	0,5
Administrations publiques locales	133,1	6,1	137,7	6,2
Administrations de sécurité sociale	582,2	24,1	535,6	24,0
Impôts	170,0	7,7	172,2	7,7
Cotisations sociales	358,2	16,3	363,4	16,3
Institutions de l'Union Européenne	2,2	0,1	2,0	0,1
Total	975,0	44,4	990,7	44,4

Poursuivre dans la restriction des dépenses publiques c'est donc aggraver encore la dégradation des services publics alors que nous sommes au même niveau de dépenses que le Canada (13,3% du PIB), l'Espagne (13,8%), ou même que les États-Unis (15,9% si on ajoute le niveau fédéral et étatique). La France est l'un des pays industrialisés où la part dans le PIB des cotisations sociales est la plus élevée (en baisse de 18,8% en 2011 à 16,8% en 2017 selon les chiffres établis par l'OCDE, contre 14,2% pour l'Allemagne, 6,4% pour le Royaume-Uni et 6,3% pour les États-Unis).

Cela s'explique par le fait que nous nous sommes dotés d'un système de Sécurité Sociale, qui est moins cher,

plus juste et plus efficace que les systèmes privés (les comparaisons internationales le prouvent).

Accepter la logique de réduction des prélèvements obligatoires revient à accepter une baisse des dépenses publiques et donc de notre protection sociale.

Ce mouvement amènerait automatiquement une augmentation des prélèvements privés, c'est-à-dire des dépenses contraintes lourdes, injustes et au final moins efficaces ; ce contre quoi se révolte aujourd'hui le peuple.

Mobilisons-nous pour développer la Sécurité Sociale au sens large (santé, chômage, retraite), afin d'être mieux protégés pour un coût bien moindre, les prélèvements obligatoires ne doivent pas baisser.

Il faut également porter l'exigence d'une profonde réforme fiscale afin que le poids des prélèvements obligatoires soit mieux réparti pour que les plus grandes entreprises et les plus riches soient davantage mis à contribution.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ARMATIS France : CGT : 519 voix, 36,42% ; SUD : 312 voix, 21,89% ; CFDT : 244 voix, 17,12% ; CFTC : 175 voix, 12,28% ; FO : 155 voix, 10,88% ; CFE-CGC : 20 voix, 1,40%.

Tata Consultancy Services : CGT : 42 voix, 13,33% ; CFTC : 92 voix, 29,21% ; CGC : 56 voix, 17,78% ; FO : 43 voix, 13,65% ; SOLIDAIRES : 41 voix, 13,02% ; CFDT : 41 voix, 13,02%.

INTERTEK OCA France : CGT : 99 voix, 100%.

SEM Ville Renouvelée : CGT : 33 voix, 91,66% ; FO : 3 voix, 8,33%.

PROLOGUE : CGT : 39 voix, 100%.

AFD : CGT Solidaire : 60 voix, 28,57% ; CFTC : 99 voix, 47,41% ; CGC : 51 voix, 24,28%.

JDS Avocats : CGT : 12 voix, 100%.

ACCENTURE : CGT : 407 voix, 14,95% ; CGC : 773 voix, 28,40% ; CFTC : 683 voix, 25,09% ; CFDT : 859 voix, 31,56%.

Dont ... **ACCENTURE Technology solutions** :

CGT : 134 voix, 13,63% ; CGC : 340 voix, 34,59% ; CFTC : 265 voix, 26,96% ; CFDT : 244 voix, 24,82%.

ACCENTURE SAS :

CGT : 273 voix, 16,38% ; CGC : 433 voix, 25,97% ; CFTC : 346 voix, 20,76% ; CFDT : 615 voix, 36,89%.

OPEN : CGT : 143 voix, 17,77% ; CFTC : 254 voix, 31,45% ; CFDT : 169 voix, 20,97% ; CGC : 145 voix, 17,97% ; FO : 96 voix, 11,85%.

ARTELIA : CGT : 439 voix, 28,14% ; CFDT : 923 voix, 59,16% ; CFTC : 75 voix, 4,8% ; CGC (catégoriel) : 7,8% [10%].

Entreprise Sondage de Paris : CGT : 48 voix, 46,60% ; CFTC : 58 voix, 49,51%.

SEXTANT Expertise : CGT : 31 voix, 53,45% ; CFDT : 27 voix, 46,55%.



52^{ème} congrès

*Les délégués au congrès se positionneront
« pour » lors des votes sans consigne
autre des syndicats et sections syndicales*

Branches

Intervention de Xavier BUROT aux « relais 2018 du dialogue social : à la recherche de la proximité » organisé le 28 mars 2019 par Miroir Social

La théorie syndicale préconise que nous prenions aucune décision sans, au préalable, en avoir débattu avec les salarié.e.s concerné.e.s via nos élu.e.s et représentant.e.s dans les entreprises. Et ce afin que les salarié.e.s nourrissent la réflexion syndicale. Ce processus devant se répéter à les étapes d'une négociation : Avant pour la préparer et établir notre cahier revendicatif ; Pendant pour confirmer telle ou telle orientation ; Après pour savoir si nous devons ou non signer.

Force est de constater qu'il y a une différence plus ou moins importante, selon les cas, entre la théorie et la pratique

Au fil des années, les syndicats se sont institutionnalisés. Les uns par la croyance qu'ils représentaient « l'avant-garde prolétarienne » et d'autres par un côté paternaliste où il est important de protéger les salarié.e.s d'eux-mêmes comme nous le faisons des enfants.

Le cas de la « modalité 2 » de la convention collective des Bureaux d'études est un exemple des limites de cette institutionnalisation qui nous éloigne des salarié.e.s. Cette affaire est particulière car elle représente une superbe victoire syndicale indéniable, tout en étant une défaite du modèle théorique de démocratie syndicale.

Rappelons les faits

En 1998, la loi AUBRY est votée et oblige les branches et les entreprises à réduire leur temps de travail.

C'est dans ce cadre que s'ouvre la négociation d'un futur accord sur la durée du travail qui sera signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC, le 22 juin 1999. Dès l'ouverture de ces négociations, nous avons tenté de mobiliser les salarié.e.s sur les dangers contenus dans ce projet d'accord.

Malheureusement, nous n'avons pas vraiment réussi à mobiliser au-delà de notre propre base militante. Alors même que nous avons produit un nombre important d'analyses et de tracts où nous

avons pointé les risques inhérent à la modalité de « réalisation de mission sans autonomie complète » dite « modalité 2 » (Article 3 – Chapitre 2), qui instituait la mise en place d'un forfait horaire hebdomadaire (38h30) avec une limitation annuelle du nombre de jours travaillés (219). Mais qui dans la tête des employeurs devait être un « forfait jours » au rabais. Le futur a prouvé que nous avons raison sur cette interprétation.

Faute d'avoir pu mobiliser suffisamment pour peser sur les signataires, notre Fédération a entamé une bataille juridique et administrative contre cet accord et notamment la « modalité 2 ».

Nous avons partiellement atteint notre but, car dans un premier temps, cette modalité a été exclue de l'arrêté d'extension du 21 décembre 1999, et nous avons imposé au patronat de clarifier le statut de cette modalité (arrêté d'extension du 10 novembre 2000).

Malgré cela, le patronat a continué à imposer sa vision à la très grande majorité des cadres de la branche d'une « modalité 2 » dévoyée en présentant comme un forfait jours engendrant une absence de rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà de 38h30 par semaine. Et pour compléter le tableau, en refusant la réévaluation annuelle de la rémunération forfaitaire attachée à cette modalité dès lors que celle-ci est inférieure au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

Les salarié.e.s sont dès lors deux fois floués : Premièrement car ils/elles ne perçoivent pas la rémunération forfaitaire qui leur est due, et qu'en plus les heures effectuées au-delà de leur forfait ne leur sont pas payés. Ce qui engendre une baisse importante de leur taux horaire réel.

En gagnant son procès sur la rémunération forfaitaire de la « modalité 2 », la CGT ALTRAN a lancé un pavé dans mare, qui a un retentissement considérable dans toutes les entreprises de la branche.

En cela, c'est une grande victoire syndicale.

Mais alors pourquoi parler de défaite du modèle théorique de démocratie syndicale ?

Car chez ALTRAN, malgré cette victoire, qui a coûté à l'entreprise environ 20 millions d'euros, n'a touché que 450 salarié.e.s sur les 8.000 concernés dans l'entreprise. L'absence de création d'un rapport de force avec les salarié.e.s, autres qu'une poignée dont certain.e.s ont quitté l'entreprise depuis, la direction d'ALTRAN continue à spolier une grande partie de ses salarié.e.s. Le gain en la matière étant largement supérieur aux condamnations prononcées.

De plus, la résistance patronale s'organise, profitant des différentes lois dérèglementant la hiérarchie des normes (Loi travail, ordonnances Macron, etc.).

Pour éviter le désagrément d'avoir à payer les salarié.e.s au niveau du PMSS, certaines entreprises, comme AMADEUS par exemple, tente de faire signer des accords collectifs reprenant les termes de la « modalité 2 »

sans y inclure la contrepartie du PMSS.

Cet exemple démontre que l'amélioration des conditions de vie des salarié.e.s ne pourront se faire sans leur implication tant dans le processus revendicatif que dans les méthodes à mettre en place pour faire aboutir leurs revendications. Il est de notre rôle de leur faire comprendre cela.

Mais pour cela, il nous faut lutter à la fois contre nos propres automatismes de facilité ou nos positions tranchées sur l'immobilisme des salarié.e.s, et aussi contre le Gouvernement et le patronat pour qui la délégation de pouvoir permet de nous institutionaliser en nous éloignant de la base et/ou en nous noyant dans des réunions qui ne laissent plus le temps de débattre avec les salarié.e.s concerné.e.s.

La mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) est l'exemple typique de cette volonté de couper les syndicats des salarié.e.s.

Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 8 mars 2019.

Un accord concernant la contribution conventionnelle à l'OPCO a été reconduit à l'identique aux années précédentes. Compte tenu du peu de visibilité dans les années à venir des dispositifs de la formation professionnelle, eu égard à la réforme, l'ensemble des organisations syndicales et patronales a voulu faire preuve de prudence.

C'est bien sûr la question des Négociations Annuelles Obligatoires qui a été le principal sujet. Après avoir proposé 1,5% sur l'ensemble de la grille le mois dernier, le patronat est revenu avec une nouvelle proposition : +1,6%. Après un débat parfois houleux, le patronat, arguant encore une fois des difficultés dans la profession [maintien en volume des missions, mais pression sur les prix], a fait une nouvelle proposition : +1,7%.

Devant le refus unanime des organisations syndicales de salariés, IFEC et ECF ont promis de revenir vers nous en avril.

La nouvelle proposition du patronat pourrait osciller entre +1,8% et 1,9%. Affaire à suivre donc ...

Compte rendu de la réunion de négociation du 5 avril 2019.

L'accord contenant la contribution conventionnelle pour la formation a été finalement signé par la CFDT. Ainsi, hormis la CFTC, toutes les organisations ont reconduit l'accord passé. Le point le plus important a été la Négociation des minima conventionnels. Nous avons entamé cette négociation en février 2019. Un accord a été trouvé à 1,9%. Il a été signé par l'organisation patronale ECF et par les organisations syndicales FO, CFDT et CGC.

Le patronat avait d'abord proposé 1,8%. Seule FO y avait répondu favorablement. La CFDT demandait 2,5% et la CGC 2%.

Les organisations patronales ont alors proposé 1,86%, ce qui avait pour effet de porter le salaire du 1^{er} niveau à 1531,88€.

La CFDT a proposé de signer à 1,9% avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2019. L'organisation patronale IFEC s'est positionnée contre, car n'ayant pas le mandat. C'est ECF qui a saisi la balle au bond. Mais la date d'effet sera celle de l'arrêté d'extension.

à télécharger

Bulletins d'information
Experts Comptables

N° 107 - Mars 2019

N° 109 - Avril 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Branches

Experts Automobiles

à télécharger

Bulletins d'information
Experts Automobiles
N° 80 - Mars 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion du 11 mars 2019.

L'avenant sur les salaires signé par certaines organisations syndicales le mois dernier n'a pas été déposé. Le patronat revient sur l'accord au motif que figurent, à la fois, les montants annuels et les rémunérations mensuelles ... ce qui pourrait, selon eux, porter à confusion du fait de variable pour certaines catégories de salariés. Les minima sont donc de nouveau, en négociation.

Nous avons signé l'accord de branche concernant l'égalité entre les femmes et les hommes. On y trouve des objectifs chiffrés et le maintien intégral de la rémunération par l'employeur pour les salariés dont le salaire excède le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Pour une branche où il existe une réelle polarisation entre la filière administrative hyper féminisée et celle de l'expertise à 99% masculin... c'est un accord important. Il faudra être vigilant pour le faire vivre.

Prestataires de Services

La CMP de la branche prestataire de service du 19 Mars 2019. Elle a porté sur :

La signature de l'accord de désignation de l'OPCO

La signature n'a pas été réalisée car il reste encore des articles litigieux dont l'existence d'une SPP après la désignation de l'OPCO.

La CGT attend de débattre du nouveau projet rédigé en séance pour se positionner.

Salaires 2019

Le SP2C a pris la parole pour nous indiquer de ne pas avoir de mandat pour améliorer la dernière position patronale.

Les autres organisations patronales ne sont pas intervenues.

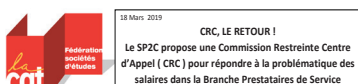
Le SP2C demande la création d'une Commission Restreinte des Centres d'Appel pour discuter de l'actualité du secteur (cf Echo des Prestataires).

Compte tenu de l'absence d'une proposition salaire patronale améliorée et tenant compte du désaccord avec les syndicats de salariés depuis janvier 2019, les syndicats de salariés ont demandé une suspension de séance.

De retour de cette suspension, la totalité des syndicats a indiqué par une unique voix aux organisations patronales que le dialogue social était fortement écorché suite aux annonces faites par le SP2C à la fois sur le refus d'améliorer la proposition salaire et la réunion de lancement de groupes de travail avec le Ministère sans y avoir associée, au préalable, les syndicats de salariés.

Les organisations syndicales de salariés ont donné quinze jours aux organisations patronales afin de remédier à cette situation notamment par l'envoi d'une nouvelle proposition de salaire socialement responsable.

Dans le cas contraire, il a été précisé que chacun assumera sa responsabilité sociale. L'ensemble des OS a quitté la séance compte tenu de la fragilité du dialogue social.



18 Mars 2019
CRC, LE RETOUR !
Le SP2C propose une Commission Restreinte Centre d'Appel (CRC) pour répondre à la problématique des salaires dans la Branche Prestataire de Service

NON NON NON, vous ne rêvez pas !!!

Pour celles et ceux qui se souviennent, en 2011 il y avait eu la mise en place d'une commission restreinte centre d'appel (CRC) au sein de la Branche. Plusieurs charters de négociations avaient été signés pour discuter de l'actualité du secteur et de l'impact des différents textes issus du RGPD, de l'ANCFP, ...

Le SP2C a pris la parole pour nous indiquer de ne pas avoir de mandat pour améliorer la dernière position patronale.

Les autres organisations patronales ne sont pas intervenues.

Le SP2C nous a annoncé avoir été le 18 Mars matin en réunion avec le ministère de l'Économie pour la mise en route de trois groupes de travail concernant l'avenir de la profession de la relation client.

Les trois groupes de travail concernent les trois thématiques suivantes :

1. Groupe 1 : Relation avec les Donneurs d'Ordre

2. Groupe 2 : Mobilité en genre des services et mobilité en complémentarité des salariés

3. Groupe 3 : L'attractivité du secteur

Ces travaux ont notamment pour but la mise en place d'un socle socialement responsable.

Les participants à cette réunion de mise en place des groupes de travail sont : le Ministère de l'Économie, le DGE, le DGCCRF, le DGSEF, l'ANCFP, l'ANAC, le SP2C et quelques dizaines d'entreprises du secteur.

Le SP2C nous a précisé que les syndicats de salariés seront auditionnés.

Enfin, le SP2C nous a proposé de fixer plusieurs dates sur le mois d'Avril dans le cadre d'une commission restreinte pour discuter l'actualité et des activités du secteur.

En réaction à ces propositions, tous les syndicats représentatifs de la Branche ont donné 15 jours aux organisations patronales pour revoir leur proposition de salaire en tenant compte de leur responsabilité sociale.

Suite à cela, tous les syndicats ont émis la table de négociation, se tenant en 15 jours en attente.

A suite de la seule prise de parole du SP2C sur le point Salaire 2019, la CGT a précisé plusieurs points, à savoir :

1. que la CGT a bien compris que le SP2C ne bouscule pas tout à la fois la dernière proposition salariale des OS, et qu'il est susceptible de bloquer ainsi la grille de salaires !

2. l'insatisfaction de la CGT sur le fait que le SP2C profite du point Salaire pour introduire un point non prévu à l'ordre du jour de la CMP du 18 mars 2019, et qu'en conséquence la CGT ne validera aucune date pour une CRC.

3. « la mise devant le fait accompli » des syndicats de salariés. Le SP2C a en plusieurs échanges avec le Ministère de l'Économie sans avoir une démarche claire avec les syndicats de salariés. La table ronde de la réunion de la CMP, le SP2C a participé avec plusieurs institutions et le Ministère de l'Économie à la mise en place et le lancement de groupes de travail concernant la relation client. Ainsi les syndicats de salariés ne sont intervenus dans aucune discussion qui concerne pourtant les salaires de la Branche.

4. le SP2C réagit pas une négociation dans la Branche, la CGT a rappelé qu'il est tout à fait possible qu'un accord salariale soit signé par toutes les autres OS pour montrer aux salariés de la Branche qu'il y a une volonté des autres organisations d'améliorer une grille contrôlée par la DANC.

5. concernant la commission restreinte proposée, et uniquement dans le cas où celle-ci concernerait l'actualisation des accords existant pour les centres d'appel, la CGT entend bien que la négociation se fasse en présence de représentants des entreprises adhérentes du SP2C et non avec une ou deux entreprises dites importantes du secteur.

En conclusion, la CGT a demandé 15 jours aux organisations patronales pour revoir leur proposition de salaire en tenant compte de leur responsabilité sociale.

Suite à cela, tous les syndicats ont émis la table de négociation, se tenant en 15 jours en attente.

Bureaux d'Etudes

à télécharger

Bulletins d'information
Bureaux d'Etudes
N° 144
Avril 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion du 27 mars 2019.

Après une présentation d'une étude sur le handicap dans la branche relativement intéressante, nous avons abordé la « préfiguration » du futur OPCO.

Le toilettage de la convention collective s'est poursuivi. La question des « parcours syndicaux » a été débattue.

La CGT avait fait des propositions par le biais d'un livret disponible sur notre site. Encore une fois, le patronat est arrivé sans avoir beaucoup réfléchi à la question.

SYNTEC et CINOV ne semblent pas vraiment prêts de négocier réellement. A nous de mettre la pression. Concernant le projet CDD évènementiel, sorte de CDI de chantier, la CGT et la CFDT se sont prononcées contre le texte. Théoriquement, l'affaire est close.

Il nous a été fait un point sur le 100% santé et la prévoyance. Il va falloir négocier sur ces deux thèmes.

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et
Mandataires Judiciaires
N° 108
Mars 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires

A la folie répressive, opposons la force du nombre !

Samedi matin à Nice notre camarade Geneviève Legay, militante de tous les combats, a subi la brutalité des violences policières pendant qu'elle revendiquait, drapeau de la paix à la main, la liberté de manifester pour toutes et tous. Après un coma de plusieurs heures, elle souffre de plusieurs fractures du crâne, au rocher (oreille interne) et d'hématomes sous-duraux.

Geneviève vient s'ajouter à la longue et dramatique liste de victimes de la répression : éborgné.e.s, mutilé.e.s, défiguré.e.s, traumatisé.e.s, ce sont des centaines de femmes et d'hommes qui subissent un gouvernement bafouant l'état de droit et sombrant chaque jour un peu plus dans la folie répressive. Cela a aussi été le cas de nos camarades et militantes syndicales Ludovic B., souffrant d'une fracture tibia péroné, suite à un tir de LBD pendant une récente manifestation à Lyon, et Stéven L., sous contrôle judiciaire depuis décembre pour simple participation à un rassemblement à Dijon.

Des manifestations contre la Loi El Khomri à la bataille du rail du printemps dernier, la répression à tout-va a été la réponse favorite du pouvoir aux légitimes revendications sociales des dernières années. Depuis le début de la mobilisation des Gilets Jaunes, la violence qui s'abat sur le mouvement social a franchi un cap. Tous les échelons sont concernés, les donneurs d'ordres du pouvoir jupitérien jouant cyniquement la carte du pourrissement au lieu de répondre politiquement aux besoins sociaux exprimés dans la rue, un système judiciaire expéditif qui prononce des sanctions démesurées et un appareil policier appliquant avec zèle les directives venues d'en haut. Dernièrement, ce sont les militaires de l'Opération Sentinelle qui ont été mobilisés par un pouvoir complètement décomplexé usant d'un langage martial jusqu'à l'écœurement. Même De Gaulle, pourtant pas connu pour sa mansuétude, n'avait pas osé faire appel à eux au pic des mobilisations sociales de mai et juin 1968...

Ces dérives fascisantes et inquiétantes du gouvernement Macron, ne répondront en aucun cas à la crise actuelle, qui est bien celle d'une demande d'égalité sociale et fiscale, de défense des services publics, de combat contre la précarité et le chômage.

Notre fédération appelle au rassemblement qui se tiendra ce soir à Nice - à 18h00, place Garibaldi - pour la défense de la liberté de manifester, en soutien à Geneviève et aux autres mutilés. Nous appelons aussi tous nos camarades à se joindre aux diverses initiatives de lutte contre la répression qui se déroule un peu partout sur le territoire.

Et rappelons-le, la répression par la peur a pour but de nous faire oublier une chose, la force du nombre est notre meilleur atout pour faire baisser les armes à ce pouvoir irresponsable.

C O M M U N I Q U E

F E D E R A L

Compte rendu de la réunion du 12 mars 2019.

Plusieurs points ont été abordés. Mais c'est la question des minima salariaux de branche qui a été l'élément majeur de cette réunion.

En effet, alors que nous avions l'habitude de négocier assez rapidement sur cette question, nous avons été surpris de la position d'une organisation patronale, l'ASPAJ.

Celle-ci a tenté de faire obstruction à un accord tout en reconnaissant la relative faiblesse des montants salariaux.

Malgré les résistances de l'ASPAJ, nous avons réussi à négocier un accord qui n'est pas à la hauteur de ce que la situation exige, mais reste convenable.

1/ DÉCLARATION DE CATHERINE PERRET

La CGT porte une appréciation très claire sur les objectifs du projet gouvernemental, confié depuis plus d'un an maintenant au haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul DELEVOYE.

En effet, ce projet de réforme de retraite universel par points consiste à accélérer la baisse des pensions pour répondre aux exigences européennes de diminution de la part du PIB actuellement consacré aux retraites.

Pour cela, il s'agit d'en finir avec un régime de Sécurité sociale construit sur les cotisations sociales, et assis sur les richesses produites par le travail.

En cela, ce projet de réforme s'inscrit dans une politique imposée au gouvernement par le patronat de toujours réduire la part des cotisations patronales.

C'est ainsi que, cette semaine, pourrait être dévoilé le sort réservé aux mécanismes de solidarité, c'est-à-dire les droits non contributifs attribués aujourd'hui.

Pour rappel, cette solidarité permet de mutualiser les risques pouvant advenir tout au long d'une vie de travail : chômage, maladie, handicap, bas salaires... de compenser des interruptions d'activité incontournables : maternité... ou des pertes de revenus impactant fortement les ressources des retraités, ainsi en est-il aussi des pensions de réversion.

Les pensions de réversion permettent de réduire de 15 points les écarts entre les hommes et les femmes. La pression patronale, pour réduire les financements par cotisations sociales, incite le gouvernement à restreindre la solidarité interne assurée par les régimes pour la transférer à la « *solidarité nationale* » avec un financement par l'impôt. Tout cela représente autant d'économies pour les entreprises, à l'image des choix opérés déjà sur la sécurité sociale ou l'assurance chômage.

Cela aurait pour conséquence une baisse importante des pensions. Les dispositifs de solidarité représentent 26% de la pension moyenne des femmes contre 14% de celles des hommes.

Ce projet régressif n'est pas en adéquation avec ce que demande la majorité des Français, notamment ceux mobilisés depuis des mois.

Je voudrais ainsi m'arrêter, quelques instants, sur la dernière étude rendue publique ces derniers jours. Selon l'étude Harris, 2 personnes sur 3 s'opposent à un report de l'âge légal de départ à la retraite, objet comme vous le savez

d'une polémique au sein du gouvernement. Ils sont également 2 tiers à ne pas vouloir envisager de cotiser plus longtemps.

Majoritairement, ils estiment qu'ils partiront, dans les faits, au moins à 64 ans. Mais une majorité d'entre eux déclare préférer partir à 60 ans, comme cela était le cas avant 2011. Cette étude confirme que la CGT met bien en avant les principales préoccupations des Français.

Elles sont les suivantes : **à quel âge vais-je pouvoir partir en retraite, que va représenter ma pension par rapport à mon salaire de fin de carrière, et comment va-t-elle évoluer ?**

Sur ces sujets, les générations qui sont aujourd'hui actives veulent bénéficier des mêmes garanties que leurs aînés, c'est-à-dire :

- Un engagement sur un taux de remplacement minimum de 75% ;
- Un âge de départ à 60 ans.

Pour la CGT, la retraite par répartition à prestations définies, peut répondre parfaitement à ces objectifs.

Cependant, nous avons, au contraire, de fortes interrogations sur la capacité d'un futur système universel à répondre à ces attentes, puisque le régime universel à points prôné par le président de la république est à cotisation définie.

Cela implique de bloquer le niveau des cotisations à 28% et qu'il n'y ait pas de possibilités de les augmenter, les prestations devenant alors la variable d'ajustement (donc la baisse des pensions) pour maintenir un équilibre financier de plus en plus éloigné des besoins croissants de la population.

Tout cela devient très clair en développant quelques exemples précis tirés de la vraie vie :

1^{er} exemple : une femme du secteur privé, ayant travaillé toute sa vie, mais finissant les 8 dernières années de sa carrière en invalidité avec un salaire de 1 880€ (ce qui correspond comme vous le savez au salaire médian) peut partir aujourd'hui avec une pension de 1 163€. Demain, avec un régime à points, en appliquant les calculs de l'Arrco, elle tombe à 923€.

2^{ème} exemple : un cadre avec de multiples employeurs, et avec des périodes de chômage entrecoupées, et avec le calcul sur les 25 meilleures années, passe d'un salaire moyen de 2 300€ à 1 471€ hors retraite complémentaire qui double sa retraite. Demain, avec le régime universel, la totalité de sa pension tombe à 1 348€.

3^{ème} exemple : une enseignante, professeure de collège qui a débuté à 24 ans et part à 63 ans, subit une décote de 20% et touche une pension de 1 900€. Demain, même en intégrant ses primes (actuellement égales à 9% de sa rémunération) elle passerait au même âge à 1 622€.

Il n'y a pas à tergiverser, c'est clair : tous perdants !

A l'opposé, la CGT porte des propositions d'amélioration des droits dans le respect des spécificités des différents régimes existants.

Elle revendique également la création de nouveaux droits, en particulier la prise en compte des années d'études, de recherche du 1^{er} emploi, des périodes de précarité dans le calcul de la future retraite.

En effet, toutes les réformes paramétriques entamées depuis 1993 ont conduit à des reculs successifs sur l'âge de liquidation, l'acquisition des droits et la revalorisation des pensions.

Comme l'Insee l'a analysé, le niveau de la première pension nette par rapport au dernier salaire net s'est effondré depuis 1993. Aujourd'hui, du fait de l'indexation des droits en cours, de constitution sur les prix, au lieu d'une indexation sur les salaires, cette situation s'est encore dégradée. D'autre part, la réalité est imparable, le taux d'emploi des seniors en France est plutôt faible. Le fait d'augmenter l'âge de départ de 60 à 62 ans n'y a rien changé.

En effet, comme le relevait un rapport de France Stratégie l'année dernière, « *les effets de substitution (vers le chômage, la maladie et l'inactivité) s'avèrent [...] significatifs* ». Autrement dit, de nombreux travailleurs âgés attendent leur retraite plus longtemps qu'auparavant, alors qu'ils ne sont plus en emploi.

D'autre part, les dispositifs actuels en matière de pénibilité (C2P et précédemment C3P) sont totalement insuffisants. Tout cela a donc détérioré l'image de notre système et notamment auprès des plus jeunes.

Le spectre de la faillite du système s'est ainsi mis à hanter les esprits alors que, par construction, la répartition ne peut pas faire faillite. Je vous rappelle que tant qu'il y a des salaires, il y a des cotisations payées et des pensions versées. Les salaires sont un prélèvement sur la richesse créée. Donc, tant qu'il y a production de richesse, il y a de quoi financer les retraites. C'est donc bien sur la question de nouveaux financements qui est cruciale pour tous les salariés de ce pays.

Le financement des propositions CGT, en matière de retraite, représenterait de 100 à 120 milliards d'euros aujourd'hui nécessaires à l'horizon 2050. Cette somme permettrait de garantir de bonnes retraites, dans un contexte où il est d'ores et déjà prévu que l'on passe de 12 à 24 millions de retraités à l'horizon 2050. Pour la CGT, de l'argent pour améliorer et garantir les droits à la retraite de toutes et de tous, c'est possible.

Pour ce faire, la CGT propose trois grands axes de financements :

1. Rééquilibrer le rapport travail / capital

Est-il besoin de rappeler que ce rapport s'est inversé et que la part du travail dans la richesse a reculé de 10 points au bénéfice du capital ? Augmenter les salaires du privé comme du public, imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mener une politique de développement de l'emploi durable et de qualité rapporte 38 milliards d'euros pour les retraites.

2. Soumettre tous les éléments de rémunération à cotisation

Intégration des primes des fonctionnaires ; de tous les éléments de rémunération dans le secteur privé, la suppression des exonérations ; cela rapporte environ 36 milliards d'euros pour les retraites.

3. Moderniser la fiscalité du capital

Taxer les revenus financiers, taxer les GAFA et lutter contre l'évasion fiscale, c'est au bas mot environ 20 milliards d'euros pour les retraites.

À cela s'ajoute la nécessité que tous les fonds mobilisés, ou en réserve pour assurer la pérennité du système de retraite, soient réalisés sous la forme d'investissements socialement responsables sous le contrôle d'un pôle financier public.

La CGT souhaite donc vous présenter ses propositions pour un système par répartition solidaire entre les générations et inter professionnellement qui améliore les droits de toutes et tous, en crée de nouveaux en direction de la jeunesse notamment, elle affirme que nous avons les moyens, compte tenu des richesses produites par le travail, de les financer.

Pour construire les mobilisations, la CGT lance une grande campagne sur le mode « *ne jouez pas vos droits à la retraite à la loterie* », alors que le haut-commissaire est dans l'incapacité d'annoncer le montant des futures pensions et l'âge de départ réel de départ avec une retraite digne. La CGT annonce sa détermination à combattre, avec toutes les organisations syndicales qui le souhaitent, et les organisations de jeunesse, le projet de réforme universel à point du gouvernement pour un système de retraite solidaire qui réponde aux besoins des retraités d'aujourd'hui et de demain.

2/ LA CAMPAGNE CGT

Le projet de loi-cadre sur la réforme des retraites sur le lieu de travail (dans les services, entreprises) traites devrait être présenté dès le 1^{er} semestre sur les questions de retraites, répondre aux intermestres 2019, dans le contexte

Dossier :

La RETRAITE

des élections européennes à venir. En effaçant les repères habituels pour rendre la réforme illisible, le gouvernement cherche à désarçonner syndicats et salariés, afin de mettre à plat les mécanismes de solidarité et changer les paramètres de financement des retraites.

Nous avons commencé il y a plusieurs mois une campagne en interne pour se préparer à la bataille qui s'annonce sur ce point. Nous avons mis en place des modules de formation de nos militants pour que tout le monde soit en capacité d'échanger sur le lieu de travail (dans les services, entreprises) sur les questions de retraites, répondre aux interrogations légitimes de leurs collègues, et pouvoir avancer les propositions revendicatives de la CGT.

Nous allons donc porter sur la table un certain nombre de propositions qui consistent à améliorer les droits de tous les régimes et à les harmoniser. Il faut également alerter la population sur les risques de ruptures avec les fondements de principe de solidarité intergénérationnelle à l'origine de la création de la Sécurité sociale. Dans ce cadre, la campagne qui s'annonce s'inscrit dans celle plus large de reconquête de la Sécurité sociale.

La réforme des retraites : de la cotisation à la contribution

La réforme Macron consiste, pour la retraite comme pour d'autres sujets, à en finir avec un régime construit sur les cotisations sociales, et notamment assis sur les questions du travail. Il veut imposer un glissement vers la contribution, c'est-à-dire vers l'impôt. En particulier, les droits qu'il a dans son collimateur sont ceux liés à la solidarité des régimes de retraite : les minima de pension, les droits conjugaux et familiaux, les questions autour de l'assurance chômage et, désormais, les arrêts maladies.

Un des axes pour entrer dans la campagne médiatique est de contrer le projet de réforme systémique qui vise à imposer un système universel par points. Nous avons décidé de commencer notre campagne autour d'une question dont personne ne parle : « *Demain, quel niveau de pension pour l'ensemble des salariés ?* »

Cela va être l'entrée principale de notre travail pour susciter des interrogations, du débat public, et donc de la démocratie dans notre pays afin de répondre à cette interrogation : « *Que veulent les Français ?* »

Une journée internationale a été organisée à Montreuil le 26 septembre avec des camarades suédois, italiens, allemands et belges. Ces derniers – qui ont été confrontés à un projet de réforme similaire – ont réussi à mettre en échec leur gouvernement. Ils ont notamment mis en avant le caractère aléatoire de la retraite par points en développant

qu'il s'agirait d'une « *retraite tombola* » où le montant de la pension reste impossible à déterminer jusqu'à deux ans avant l'âge de départ.

Dans un premier temps, nous proposons de reprendre cette idée pour entrer en campagne et alerter le grand public sur les dangers de la réforme. Ensuite nous développerons nos propositions pour améliorer le système actuel dans le cadre du projet « *Pour une Sécurité sociale du XXI^{ème} siècle* ».

La réforme des retraites : un enjeu de société

Le projet de loi réformant le système de retraites sera présenté en 2019. Cette réforme résulte des décisions libérales de l'Union européenne de réduire les dépenses publiques et la part du PIB consacrée aux pensions, mais aussi des exigences patronales de baisser les cotisations. Le gouvernement avance des objectifs attrayants : le régime sera plus simple, plus juste, pour tous. Mais il évite tous les sujets essentiels : *quel sera le niveau de ma pension, et à quel âge pourrai-je partir en retraite ?*

La CGT s'oppose à une réforme systémique basculant le système dans une autre logique. Le système par annuité est le meilleur pour maintenir le niveau de vie à la retraite. Notre campagne de formation, d'information et de communication vise à construire le rapport de force pour combattre la réforme, mais aussi imposer des propositions pour garantir et faire progresser le système actuel de retraites.

Le projet de réforme : un enjeu de solidarité

La réforme consiste à en finir avec un régime construit sur les cotisations sociales et à en rompre le lien avec le salaire pour imposer un glissement vers l'impôt.

Les droits dans le collimateur sont ceux liés à la solidarité des régimes de retraite : les minima de pension, les droits conjugaux et familiaux, les questions autour de l'assurance chômage, et aujourd'hui les arrêts maladies. Les personnes les plus touchées par cette réforme seront les plus précaires. La France dégage de plus en plus de richesses, les Français ont de plus en plus de besoins – y compris en matière de retraites. L'équation est simple : partageons les richesses pour répondre aux besoins et augmentons le niveau de pension. Cette réforme est destinée à faire baisser le niveau des pensions. Elle s'inscrit dans la volonté, à terme, de faire en sorte que le régime de base, quel que soit le régime des salariés ou des agents, soit tellement bas que cela nécessite d'ouvrir justement en grand les régimes de retraite à l'assurantiel et à

la capitalisation. Il faudra donc qu'on ne perde pas de vue qu'il y a, à l'affût, un certain nombre d'entreprises d'assurance qui lorgnent ce grand marché des surcomplémentaires.

La future loi PACTE contient plusieurs mesures destinées à renforcer l'épargne retraite des salariés. Si on fait baisser très fortement le régime de base, les gens seront obligés – pour pouvoir survivre à la retraite – de se constituer une épargne assurantielle. C'est donc un coin enfoncé dans le régime solidaire par répartition, qui est cher à l'histoire de notre pays.

3/ FINANCER UN RÉGIME SOLIDAIRE DE RETRAITES PAR RÉPARTITION À PRESTATIONS DÉFINIES, C'EST POSSIBLE

Les propositions de la CGT pour garantir dans la durée le financement des retraites par répartition, dans le privé comme dans le public.

Un besoin de financement compris entre 100 et 120 milliards d'euros

Le projet du Haut-Commissariat aux retraites prévoit de bloquer le taux de cotisation à son niveau actuel, soit 28% du salaire. Il repose donc sur un principe de cotisations définies. En bloquant le taux de cotisation, il est impossible de financer de bonnes retraites alors que les besoins vont croître du fait de l'augmentation du nombre de retraités. Pour garantir dans la durée le financement d'un régime solidaire de retraite par répartition, reposant sur la technique des annuités et par conséquent à prestations définies, nous estimons que des financements de l'ordre de 100 à 120 milliards d'euros (en euros 2019) seraient nécessaires entre aujourd'hui et 2050. Cela permettrait de garantir un taux de remplacement de 75% de la rémunération des meilleures années, avec un droit au départ à 60 ans (plus tôt en cas de travaux pénibles), avec une indexation des pensions sur le salaire moyen. La CGT a des propositions pour dégager les ressources nécessaires.

Les propositions de la CGT pour financer notre régime de retraites par répartition à prestations définies

a) Modifier la répartition des richesses

- Développer l'emploi stable et qualifié : le Conseil d'orientation des retraites (COR) estime que la baisse du taux de chômage à 7,4% à l'horizon 2022 permettrait de dégager des ressources à hauteur de 0,4 point de PIB (près de 10 milliards d'euros). Un véritable retour au plein-emploi à terme (3% de chômage) permettrait de dégager des ressources encore plus importantes ;
- Augmenter les salaires : une augmentation des salaires

de 3,5% dégagerait immédiatement 6,5 milliards d'euros pour financer les retraites ;

- L'augmentation du point fonction publique rapporterait 6 milliards d'euros ;
- L'intégration des primes dans la fonction publique rapporterait 6 milliards d'euros ;
- L'égalité salariale femmes/hommes rapporterait 5,5 milliards d'euros (source Cnav).

b) Supprimer les exonérations et soumettre à cotisations sociales tous les éléments de rémunération.

Annuler les baisses et exonérations de cotisations sociales

Les lois de financement de la Sécurité sociale pour 2018 et 2019 ont augmenté massivement les exonérations de cotisations sociales (suppression des cotisations salariales assurance-maladie et assurance chômage, exonération des heures supplémentaires, transformation du CICE en exonération de cotisations sociales, extension de la quasi-suppression des cotisations employeur au niveau du Smic retraites complémentaires et l'assurance chômage, exonération dégressive des cotisations employeurs retraites complémentaires jusqu'à 2,5 Smic...).

La suppression de ces exonérations permettrait de dégager près de 20 milliards d'euros pour financer les retraites.

Mettre en place un « malus » sur les emplois précaires

L'instauration d'un malus sur les emplois précaires rapporterait 10 milliards d'euros. Soumettre à cotisations sociales l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et l'épargne retraite rapporterait 10 milliards d'euros, qui pourraient être affectés aux retraites.

c) Moderniser la fiscalité du capital

La CGT propose de créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette contribution pourrait rapporter 30 milliards d'euros. Lutter véritablement contre l'évasion fiscale et sociale *rapporterait plusieurs dizaines de milliards d'euros.*

Investir les réserves des régimes de retraite de manière socialement responsable

Par ailleurs, les régimes de retraites ont des réserves financières importantes (Arrco-Agirc, régime additionnel des fonctionnaires, fonds de réserve des retraites). La CGT revendique que ces réserves soient intégralement gérées de manière socialement responsable, en lien avec le pôle financier public dont elle revendique la création.

Culture

Wideman : La trilogie de Homewood

[John E Wideman]

John Edgar Wideman

La trilogie de Homewood

Damballah

Où se cacher

Le rocking-chair qui bat la mesure



Trois romans, trois portraits de la vie dans le ghetto noir de Homewood, à Pittsburgh, dans lesquels John Edgar Wideman raconte les douleurs, les passions, les rêves et les souvenirs de cette communauté.

Damballah réinvente l'histoire mythique de sa famille fondatrice, dont l'épopée brutale et poétique traverse les générations, les continents et les malédictions.

« Où se cacher » met en scène une tragédie intimiste : accusé de meurtre, le jeune Tommy se réfugie chez Bess, une parente éloignée qui vit recluse depuis la mort de son mari et de son enfant, et, avec elle, tente de surmonter la colère et la peur qui règnent dans les rues.

Dans « Le rocking-chair » qui bat la mesure, John Edgar Wideman se souvient. De son enfance, mais surtout de la génération précédente, dont les morts continuent de hanter les vivants ...

BALDWIN : UN AUTRE PAYS

James Baldwin

Un autre pays

Rufus SCOTT n'en pouvait plus de vivre dans le monde cruel et implacable des Blancs, humilié, abandonné de tous, écrasé par le poids d'une cité inhumaine.

Par une nuit froide de novembre, il est allé s'engloutir à jamais dans l'eau glacée du fleuve.

Ce drame est le point de départ d'une œuvre émouvante, violente et passionnée dont les personnages, à la recherche d'eux-mêmes et du bonheur, tentent désespérément de renverser les barrières de la ségrégation raciale et des conventions bourgeoises.

Dans ce livre inoubliable, James Baldwin s'affirme une fois de plus comme le porte-parole le plus brillant et le plus éloquent de la minorité noire aux Etats-Unis.



Juridique

Des CSE de proximité, c'est possible

Récemment deux décisions, concernant le même contentieux, ont ouvert une possibilité de réclamer et d'obtenir des Comités Sociaux et Economiques d'établissement et donc à proximité des salarié.e.s concerné.e.s.

Petit rappel des faits

Une entreprise, n'ayant pas réussi à trouver un accord avec les organisations syndicales, a décidé unilatéralement, en vertu des dispositions de l'article L.2313-4 du Code du travail, de ne pas reconnaître d'établissement distinct et de mettre en place un CSE unique. La CGT avait alors saisi la Direccte, qui a reconnu le caractère d'établissements distincts à 6 des sites de l'entreprise.

Cette dernière, contestant la décision rendue par l'administration, a saisi le Tribunal d'Instance (TI) compétent, qui a confirmé la décision de la Direccte et maintenu les 6 établissements distincts, en retenant 3 critères pour apprécier l'autonomie de gestion :

- Leur implantation géographique distincte ;
- Leur autonomie budgétaire : le chef d'établissement participe à l'élaboration des budgets de fonctionnement et d'investissement de l'établissement avec le siège, sans précision sur un quelconque pouvoir décisionnel du siège ;
- Leur autonomie en matière de gestion du personnel : pouvoir disciplinaire, contrôle sur les emplois du temps et sur le respect du règlement intérieur, présidence du CHSCT et animation des réunions DP.

À ce sujet, le TI précise que l'existence de compétences centralisées par le siège (concernant notamment les sanctions disciplinaires les plus graves et certaines décisions en matière d'embauche) n'empêchait pas de reconnaître une autonomie de gestion aux différents sites en matière de gestion du personnel, en se fondant en grande partie sur les fiches de poste des chefs de station.

Cette décision est intéressante car le TI a écarté l'argumentaire de la société qui prétendait que la mise en place des CSE visait à centraliser la représentation du personnel, pour faire valoir une vision de l'établissement

distinct conforme aux valeurs de la CGT, c'est-à-dire permettant une représentation du personnel de proximité.

La société prétendait également que mettre en place des CSE dans des établissements de moins de 50 salariés, comme tel était le cas, priverait d'effet utile la représentation du personnel, notamment dans ses attributions consultatives. Le TI a refusé ce raccourci et adopté une définition qui permettra au CSE d'exercer ses attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de condition de travail, au plus proche des salariés.

Une décision à faire vivre

Ces deux décisions doivent nous servir de base de réflexion sur notre pouvoir de faire reconnaître l'existence d'établissements distincts aptes à permettre une réelle proximité avec les salarié.e.s.

Pour rappel, l'existence d'un établissement distinct découle de l'appréciation du degré d'autonomie du chef d'établissement. Pour cela, vous devez considérer :

- L'implantation géographique qui doit être distinct et stable ;
- L'établissement de budgets distincts même si ceux-ci sont décidés en central ;
- L'établissement doit être dirigé par un responsable qui dispose d'une autonomie de gestion en matière d'exploitation, de gestion du personnel et ce même si la décision d'ouvrir des postes sont prises en central ;
- La constitution d'une communauté de travail ayant des intérêts propres de nature à générer des réclamations communes et spécifiques ;
- Des conditions de travail spécifiques à chaque établissement.

Ces conditions sont bien entendues cumulatives. Il est nécessaire d'en regrouper un maximum pour faire avoir une chance devant la DIRECCTE de faire valider notre demande de reconnaissance d'établissement distinct.

Quoiqu'il en soit cette décision est une très bonne chose et doit nous permettre de combattre la disposition la plus anti-démocratique des ordonnances Macron.

La réforme 100 % Santé Ce qu'il faut retenir

Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.

L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant.** Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

Objectif 2022

pour des offres sans reste à charge

Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires**. Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations. Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**

Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019** : les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).
- **À partir de 2020** : en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges)
- **À partir de 2021** : les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).

La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

- 1 **Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.**
- 2 **Des outils de suivi des prestations santé consommées et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.**
- 3 **Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.**

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr