



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

n°  
**505**  
mensuel  
Mars  
**2020**

*Dossier*

Retraite ... ensemble  
jusqu'à la victoire !

Fier de lutter  
Fier d'être à  
*la cgt*

- 3 // Analyse
- 4 // Actualité
- 6 // Branches
- 10 // Dossier
- 14 // Culture
- 15 // Juridique

# Chiffres

## **SMIC** (depuis le 01/01/2020).

mensuel 151,67 heures

**1 539,42 € brut** (10,15 €/h.)

## **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale**

(au 01/01/2020) : **3 428 €**

## **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 01/02/2019).

1<sup>er</sup> salaire de la grille : **1 533 €**

## **Experts Comptables** (au 01/01/2020).

Valeur de base : **109,64 €**

Valeur hiérarchique : **67,53 €**

## **Avocats** (au 01/01/2019).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 542,15 €**

Coef. 215 : **1 584,55 €**

Coef. 225 : **1 615,50 €**

## **Avocats à la Cour de Cassation**

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

## **Huissiers** (au 01/01/2020).

Valeur de référence : **6,12 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **6,02 €**

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 2019**

1<sup>er</sup> salaire employé/administratif **1 600 €**

2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif **1 630 €**

# E d i t o

## Quand les employeurs font passer leur profit devant la santé des travailleurs !

Un nombre croissant d'entreprises interprète les décrets et précisions gouvernementales à leur façon, c'est-à-dire en se souciant plus de leur trésorerie que de la santé des travailleurs.

Cela oblige un nombre de plus en plus important de salarié.e.s à faire valoir légitimement leur droit de retrait.

Alors que le gouvernement s'apprête à décréter « l'urgence sanitaire », des employeurs ne mettent pas tout en œuvre afin de protéger la santé des travailleurs.

Le slogan « nos vies valent plus que leur profit n'a jamais été autant d'actualité ».

La CGT mettra tout en œuvre afin que non seulement l'intégrité physique des salarié.e.s soit préservée mais aussi que cette situation ne permette pas au patronat de rogner sur nos acquis sociaux.

L'urgence sanitaire n'est pas synonyme de régression sociale.

Nous resterons vigilants à ce que les mesures prises dans les entreprises permettent s'assurer la santé des travailleurs et par conséquent, de lutter contre l'épidémie.



Noël LECHAT

# Analyse

## 5 problèmes économiques fondamentaux pour 2020

**L**e début d'année est propice au bilan de l'année passée, particulièrement dévastatrice socialement, en France et au-delà.

C'est aussi l'occasion de se prêter à l'exercice de la prospective. L'économie mondiale en 2020 sera impactée par cinq points fondamentaux, sur lesquels le Pôle éco continuera à apporter des éclairages :

- la crise environnementale, qui s'accroît et à laquelle nous n'avons toujours pas le moindre début de réponse crédible de la part des gouvernements de la planète ;

- l'économie européenne, caractérisée par une croissance structurellement molle et des déséquilibres criants entre pays. Trois pays sont à surveiller tout particulièrement : le Royaume-Uni, dans le cadre du Brexit, l'Italie, qui fait toujours figure « d'homme malade » de l'Union européenne, et l'Allemagne, dont le modèle de croissance est à bout de souffle. C'est peu dire que l'avenir de la Zone Euro est incertain ;

- l'économie chinoise, dont la croissance repose sur un endettement privé colossal et qui est à la croisée des chemins : soit elle prend durablement la place de première économie du monde et contribuera à réorganiser profondément la structure des échanges mondiaux, contestant l'hégémonie américaine, soit elle se révèle colosse aux pieds d'argile, avec une stratégie de croissance qui n'est pas viable, et une transition vers le marché intérieur

qui tarde à se concrétiser ;

- l'évolution de l'économie numérique et ses deux conséquences majeures : sur le travail et son organisation, comme le retour du « tâcheronnage », avec le paiement à la course ou le morcellement du travail – autant de formes atypiques de travail qui interrogent en profondeur la démarche syndicale. Sur la fiscalité ensuite, du fait de la grande difficulté à taxer les géants du numérique. Il est presque acté que la « taxe Gafa » – dont la proposition française est déjà largement insuffisante – sera rejetée par les Américains ;

- demeure enfin la plus dangereuse des questions à court terme : la possibilité d'une crise financière absolument majeure, dont on ne sait pas si ou quand elle éclatera, mais dont les fondements sont déjà là : inégalités mondiales importantes (particulièrement au sein des économies avancées), secteur bancaire fragile, endettement privé important... Autant de raisons d'être, comme le FMI, inquiet pour la stabilité financière mondiale.

Face à ces chantiers qui viennent s'ajouter au combat du moment pour défendre les retraites et notre Sécu, notre arsenal revendicatif s'affine. La conjonction des sociale, économique et climatique nous invite à étendre et renforcer nos propositions. Le pôle éco prendra toute sa part dans cette démarche, dans la ligne des orientations confédérales et au service de nos organisations.

# News

Calendrier

## JOURNÉES D'ETUDES

17 juin 2020 - Préventions et secours civiques [PSC1] - AESIO  
(2 ateliers de 10 camarades) (sous réserve)



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

# Actualité

## Vers un salaire minimum en Europe ?

**L**e 14 janvier 2020, la nouvelle Commission européenne a présenté sa feuille de route en matière sociale, sous la forme d'une communication intitulée « Une Europe sociale forte pour des transitions justes »<sup>1</sup>.

Destinée à concrétiser le fameux « Pilier européen des droits sociaux », cette communication annonce une vingtaine d'initiatives<sup>2</sup>, dont une consultation des partenaires sociaux européens en vue de mettre en place un dispositif de salaires minimaux en Europe.

Cette consultation est une véritable opportunité pour la CGT, en lien avec le mouvement syndical européen :

- Pour présenter des revendications offensives sur le salaire minimum en Europe et s'attaquer au dumping social ;
- Pour faire respecter la négociation collective, au moment où celle-ci est attaquée par la mise en oeuvre de politiques néo-libérales agressives.

Il est urgent d'agir dans la mesure où plus d'un travailleur sur six de l'Union européenne perçoit un bas salaire, c'est-à-dire un salaire inférieur aux 2/3 du salaire médian national.

Il est inacceptable que plus d'un travailleur sur 10 en Europe vive dans un ménage menacé de pauvreté, et que se développe le phénomène dit des « travailleurs pauvres ».

Les travailleurs européens méritent autre chose : ils méritent la justice sociale et leur part des richesses créées par leur travail.

### 1/ Politiser et syndicaliser le processus de consultation

Selon les Traités européens<sup>3</sup>, la Commission européenne doit consulter les « partenaires sociaux » européens avant de présenter des propositions dans le domaine social. Le processus comporte deux phases :

- Consultation sur la nécessité et l'orientation d'une action de l'Union européenne ;

- Consultation sur le contenu envisagé de la proposition de la Commission. Chaque phase dure 6 semaines.

La CGT a mis en place un dispositif, composé de l'Espace international, de l'Espace revendicatif et des FD intéressées, pour intervenir sur chacune des étapes du processus de décision interne de la CES (groupe de travail, Comité exécutif) et peser sur le contenu de la réponse finale de la CES de façon revendicative.

### 2/ Le contenu de la consultation

Dans son document de consultation<sup>4</sup>, la Commission européenne reconnaît la nécessité de protéger les travailleurs sous la forme d'un salaire minimum au niveau européen.

Dans la partie 2 de son document, elle fait le constat de l'aggravation de la situation des travailleurs à bas salaires, et globalement, des inégalités salariales. Elle se prononce pour une convergence sociale vers le haut et reconnaît le rôle de la négociation collective.

Pour autant, tout n'est pas rose dans le document de la Commission : il repose sur une analyse standard, loin de considérer le salaire comme le prix de la force de travail ! En particulier, le document se conforme au dogme du coût du travail en soulignant que le salaire minimum doit « tenir compte des réalités économiques », de la « compétitivité », de ses « effets sur l'emploi ».

La Commission ne propose pas de fixer un SMIC unique avec le même montant dans chaque pays. Elle propose de mettre en place un mécanisme permettant que le salaire minimum corresponde à 60% du salaire médian<sup>5</sup> de chaque pays.

1. Voir le lien [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda\\_20\\_20](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_20_20)

2. Voir en annexe de la communication précitée

3. Article 154 du TFUE

4. Commission européenne, Première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable, C(2020) 83 final, 14 janvier 2020 ; voir <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=fr&moreDocuments=yes>

5. Le salaire médian est le « salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée » (INSEE).

Au regard de cette proposition, des clarifications sont nécessaires, notamment en ce qui concerne la définition du « salaire décent », le salaire socialisé, le respect des systèmes nationaux de négociation collective, le type d'instrument juridique utilisé pour mettre en place cette proposition (directive ; recommandation faite aux Etat-membres de l'UE ; négociation collective) ; et la nécessité d'une clause de non régression.

### 3/ Prises de position CGT

Lors des réunions de groupe de travail et lors du comité exécutif de la CES, la CGT est intervenue pour demander l'intégration d'un certain nombre de précisions dans le projet de réponse de la CES, notamment sur les points suivants. Le salaire doit permettre de répondre aux besoins du travailleur.

Le salaire minimum doit être défini comme le salaire de base pour un jeune sans qualification, en début de carrière.

Salaire socialisé : au moment où nous combattons la contre-réforme Macron des retraites, nous sommes intervenus pour que la réponse de la CES intègre les questions de financement des systèmes de protection sociale.

Dans sa réponse à la Commission, la CES indique qu'elle « rejette l'approche consistant à utiliser les salaires minimums nets comme référence pour atteindre des salaires minimums légaux adéquats », notamment parce que cela pourrait permettre aux Etat-membres d'« abaisser les impôts et les cotisations aux systèmes de sécurité sociale (y compris les retraites) ».

Nous sommes d'accord pour fixer le salaire minimum à 60% du salaire médian à condition que ce niveau de 60% :

- permette d'accéder à un panier de biens et services allant au-delà de la simple subsistance et qui intègre notamment la question du logement, de l'éducation, des loisirs et de la réponse aux besoins nés de la transition vers une économie bas carbone,

- constitue un minimum qui n'empêche pas les Etats membres qui le souhaitent de faire plus (pour mémoire, la France se situe à 62%) : une clause de non-régression est donc indispensable.

Il faut développer davantage les raisons et les conséquences de la baisse de la part des salaires : la CES doit être plus offensive sur la question du partage des richesses et sur leur utilisation. Les inégalités déstabilisent la société européenne et sont le terreau favorable au développement de l'extrême droite si elles ne sont pas combattues par de vigoureuses politiques de redistribution.

De plus, la baisse de la part des salaires s'est traduite par une hausse des dividendes et de la spéculation, pas par une relance des investissements matériels et immatériels en vue de la transition vers une économie bas-carbone, comme le proposait la CES dans son plan d'investissement européen.

### 4/ Position des syndicats et débat au Comité exécutif de la CES

Seuls 6 pays de l'Union européenne n'ont pas de salaire minimum légal : Danemark, Italie, Chypre, Autriche, Finlande et Suède. Les salaires minimaux sont fixés par convention collective.

Les syndicats nordiques sont opposés au projet de la Commission car ils pensent que cela menace leur système de relations professionnelles qui repose sur la négociation collective et l'autonomie des partenaires sociaux.

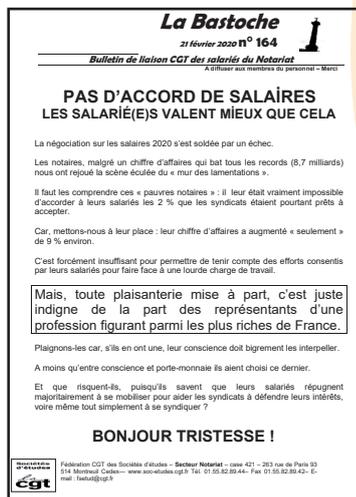
Les syndicats nordiques ont voté contre le projet de réponse proposé par la CES, ainsi que la CGTP, la CISL et le KOZ SR de Slovaquie. La Fédération européenne de la Construction s'est abstenue.

Les syndicats des pays d'Europe centrale et orientale, où les salaires sont très bas, ont appuyé la proposition de la CES. La CGT a soutenu le projet de réponse en considérant que ses remarques et propositions, notamment en ce qui concerne le salaire socialisé et une clause ferme de non-régression rappelés ci-dessus en partie 3 avaient été prises en compte.

Le projet de réponse a été adopté avec 83% de votes positifs, 16% de votes négatifs et 1% d'abstentions. La réponse de la CES à la première phase de consultation a été envoyée le 24 février.

# Branches

## La Bastoche



**L**ors de la CPPNI du 20 février 2020 la négociation sur les salaires 2020 s'est soldée par un échec.

Les notaires, malgré un chiffre d'affaires qui bat tous les records (8,7 milliards) nous ont rejoué la scène éculée du « mur des lamentations ».

Il faut comprendre ces « pauvres notaires » : il leur était vraiment impossible d'accorder à leurs salarié.e.s les 2% que les syndicats étaient pourtant prêts à accepter.

A télécharger : La Bastoche n°164  
[www.soc.etudes.cgt](http://www.soc.etudes.cgt)

## Compte-rendu de la dernière AG d'Altersummit

**S**uite à notre participation à la dernière Assemblée générale d'Altersummit, qui s'est déroulée le 21 et 22 février dernier à Bruxelles, la fédération souhaitait rendre compte de plusieurs débats qui s'y sont tenus – le bilan des 10 ans d'Altersummit, la discussion autour d'un salaire minimum européen et le projet d'un « Pacte Vert » de l'Union Européenne.

### Altersummit : 10 ans plus tard

Pour ses dix ans d'existence, le réseau d'organisations sociales qui se battent pour refonder démocratiquement une Europe sociale, écologique et féministe, a souhaité faire un bilan critique. L'ensemble des membres constate une désaffection de l'action internationale sur la période concernée, à Altersummit, d'une part, mais plus généralement dans les différents réseaux de solidarité et de luttes dans lesquels les organisations présentes aujourd'hui sont parties prenantes. Dans beaucoup de cas, les organisations ont tendance à se renfermer sur les enjeux nationaux et/ou diminuer les moyens accordés à l'action internationale. Les spécificités d'Altersummit restent pourtant valables. Un espace de construction des réseaux

de solidarités internationales, ancrés dans les luttes sociales qui traversent l'Europe. Un espace multiforme dans sa composition, alliant ONG, syndicats, collectifs en lutte, centres de recherche ; et dans son contenu - travail, écologie, migrations, féminisme, antiracisme, numérique, paix - réunis dans le slogan du réseau « Right For All ».

C'est en outre un espace plus homogène où les prises de positions peuvent être ancrées dans la construction d'une solidarité internationale allant vers plus de droits pour tous. A la différence des grandes internationales syndicales où les positions adoptées sont souvent le fruit d'un consensus laborieux, finissant par les vider de toute substance revendicative.

Au regard de la situation politique, sociale et écologique en Europe et à travers le monde, très inquiétante malgré un réel renouveau des mouvements de masse dans différents pays du monde, il semble nécessaire de renforcer et d'étendre l'action de ce type de réseau. Et malgré le bilan critique, tout le monde semble aller dans ce sens-là. A partir de ces constats, notre réseau a décidé trois axes d'action prioritaire : un groupe de travail doit formuler une invitation reprenant les

grands orientations originelles en les réactualisant pour reprendre contact avec les organisations qui ne viennent plus et s'efforcer de l'étendre à de nouvelles ; systématiser la note de veille sur les luttes sociales et politiques en Europe et veiller à une diffusion au sein des réseaux respectifs des membres actifs ; continuer le travail entamé avec les livreurs à vélo en lutte, ayant abouti à la création de la Fédération Transnationale des Coursiers, à savoir mettre à disposition les moyens du réseau pour aider les collectifs de travailleurs en lutte à s'organiser hors du cadre national.

### **Le salaire minimum européen en débat**

La Commission européenne a lancé un processus de consultation concernant un éventuel salaire minimum européen (ou une manière de le fixer). Notons en préalable que le mot salaire n'existe pas dans le langage technocratique européen, on y parle de coût unitaire de main d'œuvre. Il ne deviendra probablement pas un outil législatif de la Commission européenne. Peut-être au maximum une recommandation de l'UE. Les salaires ne relèvent pas de la compétence des institutions de l'UE, même si elles ont tout de même mis en place une gouvernance sur les salaires pendant les années de crise (avec la troïka et après avec les recommandations du semestre européen, instaurant notamment un plafond salarial). En d'autres termes, l'UE est déjà sortie de ses prérogatives sur le sujet.

Même si, en tant que mouvement social, nous pouvons soutenir un salaire minimum (60 % du salaire médian brut de chaque pays), cela ne résoudra pas les nombreux déséquilibres européens entre les pays ni la diminution de la part des salaires. Nous devons répéter l'importance de la négociation collective pour maintenir le niveau des salaires. Le système français est instructif à cet égard, malgré les limites notamment pointées par notre organisation CGT dans la gestion du SMIC, il n'y a pas de contradictions de principes entre convention collective et salaire minimum. Cette consultation sur un salaire minimum européen pourrait être considérée comme un geste politique de la Commission européenne visant à tenir la promesse faite aux « socialistes » de soutenir la nouvelle Commission. Il s'agit également d'un élément du pilier des droits sociaux. Mais au vu des politiques imposées par cette même commission, le doute est de rigueur. Quoiqu'il en soit, cette proposition de la

Commission européenne, enrichie d'un contenu solidaire et redistributif, pourrait être l'occasion pour les syndicats et les mouvements sociaux de mener une bataille commune sur les salaires à l'échelle européenne.

### **Le « Green Deal » de l'Union Européenne**

Le « Green Deal » de l'UE pourrait être considéré comme une réponse politique à la montée d'un mouvement en faveur du climat. Pour nous, il est donc important de bien analyser la proposition et d'élaborer une réponse critique complète/précise ; il ne suffit pas de dire que c'est du greenwashing. La proposition de l'UE englobe tellement de questions qu'il est difficile de voir la frontière entre ce qu'est l'accord vert et ce qu'il n'est pas... Une critique est que ce pacte vert « commercialise » le climat, en élaborant des outils pour les investisseurs dans les activités « vertes » (taxonomie). Cette classification des activités « vertes » sera un champ de bataille, car les pollueurs veulent que leurs activités soient considérées comme « vertes » (grâce à un lobbying intense). Ainsi le seul élément « non-vert », à l'heure actuelle, est le charbon et pas le pétrole par exemple. Il pourrait pourtant être utile, et urgent, de parler d'une planification écologique poussée par les investissements publics...

La Commission européenne parle elle de mille milliards d'euros investis, mais pour l'instant, il y a peu d'argent ; ils comptent sur l'argent du secteur privé/des investisseurs... et pour quoi/qui sera cet argent ? Dans chaque pays, les expériences de partenariat public-privé ne plaident d'ailleurs pas pour un usage tourné vers l'intérêt commun, et a fortiori de ceux des travailleuses et travailleurs. Le « Green Deal » n'aborde pas non plus la question des émissions de gaz à effet de serre importées. Il est donc possible qu'il contribue davantage à « l'externalisation » des activités polluantes vers le Sud. Il ne mentionne pas non plus la nouvelle dépendance aux métaux due au passage à une énergie « durable ».

Il est probable que le pacte permettra plus de flexibilité concernant un autre grand axe d'élaboration de l'UE celui du « pacte de croissance et de stabilité »... en témoigne l'omniprésence de la mention du numérique, de la 5G, des objets connectés, etc. En définitive, c'est donc bien plus de productivité et de compétitivité que semble nous parler ce rapport.

# Branches

## Salarié.e.s Cabinets d'Experts-Comptables

### Compte-rendu de la réunion de négociation du 6 mars 2020

Il a été principalement question de formation et plus particulièrement de l'accord Pro A - c'est-à-dire l'accord portant sur le nouveau dispositif de Reconversion ou promotion par alternance issu de la réforme de la formation professionnelle - et des négociations annuelles obligatoires.

La CGT a signé l'accord Pro-A, sujet sur lequel il n'y avait pas de désaccord de fond, afin de permettre aux salariés de la branche de pouvoir s'inscrire dans ce type de dispositif, dispositif accessible à ceux dont le niveau de qualification est inférieur à Bac +3, sur des formations ciblées pour accompagner les transformations des métiers de la branche (cf. Lien syndical de novembre 2019).

Cet accord, certes imparfait est une condition sine qua none imposée par la loi pour pouvoir mettre en place ce type de dispositif.

Sur les NAO, la CGT a réaffirmé ses revendications : un SMIC à 1800€ avec ajustement des niveaux de grille en corrélation pour les non-cadres, et le premier niveau cadre au PMSS (3 424 € bruts mensuels) avec ajustement de la grille sur ce niveau.



Le patronat a proposé initialement une augmentation de 1,2%, calée sur le niveau du SMIC.

Or, le taux d'inflation en France de février 2019 à février 2020 s'établit à 1,4% au global (indice des prix à la consommation), mais à 1,8% sur l'alimentation. Autant dire qu'on part de loin.

En l'état des négociations, le niveau des augmentations devrait s'établir à 1,75% cette année, soit une quinzaine d'euros par mois pour les plus bas niveaux de salaire de la branche. Royal !

D'autres thèmes ont été abordés comme :

- la possibilité de négocier un accord d'intéressement, alors même que ce sujet est fortement poussé par le gouvernement, et que les organisations patronales y sont, de toute façon, défavorables,
- la mise en place de groupes de travail pour traiter des temps de déplacement et du rattrapage des niveaux de rémunération cadre par rapport au PMSS. Sur ce dernier sujet, les organisations patronales ne prennent aucun autre engagement que celui d'organiser un débat sur les métiers.

Bref, plein de sujets vont être inscrits au calendrier social avec comme seule promesse des fédérations patronales de n'avoir aucun mandat pour les négocier.

## RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

**MODIS :** CGT : 200 voix, 29,20% ; CFTC : 201 voix, 29,34% ; CFDT : 203 voix, 29,64% ; SOLIDAIRE : 8 voix, 1,15% ; CGC : 81 voix, 11,82%.

**MOBIPEL :** CGT : 28,33 voix, 15,65% ; UNSA : 28,33% voix, 15,65% ; SUD : 28,33 voix, 15,65% ; FO : 36 voix, 19,89% ; CFTC : 31,5 voix, 17,40% ; CGC : 13 voix, 7,18% ; CDFT : 14,5 voix, 8,01%.



# Salarié.e.s Cabinets d'avocats

## Compte-rendu de la réunion de négociation du 13 mars 2020

Les réunions de la CPPNI sont de plus en plus tendues. La coalition CFDT-FO-CFTC et UNSA y ait pour quelque chose.

Elle tente de nous faire payer les batailles que nous avons engagées à Kérialis et à l'ENADEP.

Mais qu'elle ne compte pas sur nous pour arrêter nos combats, bien au contraire.

Ainsi, sur l'accord Pro-A, FO nous a accusé de ne pas nous impliquer ... alors que nous avons envoyé un accord depuis plusieurs mois ... que la pseudo-intersyndicale refuse de négocier.

Ils ont aussi signé un accord salarial de +1,7% ... au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Un véritable scandale.

Enfin, le clou du spectacle a été la remise en cause de Kérialis comme assureur de la branche. Décidément ces loustics n'hésitent pas à tout casser.

à télécharger

Bulletins d'information  
L'Enrobé  
Mars N°185  
2020



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

# Dossier : Retraite ... ensemble

**N**otre détermination contre la réforme des retraites ne se dément pas. Malgré les manoeuvres du gouvernement/MEDEF/CFDT, le soutien de l'opinion est intact. C'est pourquoi il nous paraît encore une fois important de faire le point sur cette réforme antisociale.

## Instaurer l'égalité et supprimer les injustices ?

En réalité, on instaure la baisse des pensions ! Sur la prise en charge des petits boulots, avec un calcul fait sur toute la carrière, cela fait baisser la moyenne de revenus donc baisser la pension. Aujourd'hui, un salarié qui a travaillé plus de 150 heures sur une période de trois mois a un trimestre validé. Ce ne serait plus le cas.

Le slogan de cette égalité est purement démagogique car il y a des règles différentes pour les agriculteurs, les militaires, les commerçants, les indépendants, les policiers ...

Une égalité ... dans l'inconnu !

Curieuse égalité puisque il serait possible de comparer sa situation avec quiconque (pour pouvoir comparer, il faut avoir le même âge et une carrière complète intégralement identique).

Impossible d'obtenir une réponse claire sur la valeur d'acquisition du point, sur sa valeur de restitution et sur le maintien d'un âge pivot. Ces trois éléments resteraient des variables.

Actuellement, parmi les 18 à 64 ans, l'écart de niveau de vie entre les 20% les plus aisés et les 20% les moins aisés est 4,5. Après 65 ans ce rapport tombe à 3,7 fois, donc l'actuel système de retraite réduit les inégalités.

Pour nous, la solidarité va dans le sens de l'égalité et l'individualisation s'en éloigne.

Le président Macron s'était engagé à ce qu'un simulateur soit accessible sur internet, or, celui-ci n'a jamais été mis en place.

L'égalité vers la pauvreté !

Partout où le système à points a été instauré, il y a eu régression sociale. En Suède, le taux de pauvreté des retraités est désormais le double de celui de la France (14,7% contre 7,5%).

Le Conseil d'Etat est clair, il dit : « Le gouvernement ne crée pas un régime universel des retraites ». Il explique que cela est dû au maintien de plusieurs caisses distinctes (MSA maintenue) et aux règles dérogatoires.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat dit et : « juge inopérante l'invocation au principe d'égalité ». En clair, cette formule est inappropriée. Plus loin il démontre que la formule « chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » n'a pas de sens.

## L'argument de l'évolution démographique à venir

Historiquement,

On a toujours su, depuis un demi-siècle, réduire considérablement la durée du travail et, en même temps, prendre en charge de plus en plus de retraités.

Alors qu'il y a eu la quatrième, puis la cinquième semaine de congés payés, les 35 heures, la retraite à 60 ans, notre système a su absorber plus du double de retraités, sans difficultés<sup>1</sup>.

C'est en grande partie grâce à l'évolution des richesses créées et à leur répartition que cela a été possible. En effet, cette richesse a été multipliée par 3,5, en 50 ans.



1. En 1960, il y avait 4 actifs pour 1 retraité. Aujourd'hui il y a 1,7 actifs pour 1 retraité. La durée du travail depuis 1960 a baissé de 350 heures/an et la durée des études a augmenté.

# ble jusqu'à la victoire !

## Travailler plus longtemps ?

La précarité aujourd'hui est de plus en plus importante. Il y a des millions de chômeurs qui réclament du boulot et on le leur refuse. En moyenne, c'est à 29 ans seulement qu'un jeune arrive à trouver un emploi stable. Le temps partiel imposé progresse. Toutes ces situations entraînent des pertes de droits de cotisations et aussi des pertes de droits pour la retraite. Maintenir des salariés plus longtemps au travail entraînera automatiquement un accroissement de ces précarités.

On assiste, d'ores et déjà, à un effet « vases communicants » entre les plus âgés et les plus jeunes : entre 2010 et 2015, le nombre de travailleurs de 60 ans, et plus a augmenté de 550 000 et en même temps, le nombre de travailleurs de 40 ans, ou moins, a baissé de 600 000.

Par ailleurs, aujourd'hui déjà, la moitié de ceux qui arrivent à l'âge théorique de leur retraite, ne sont plus en activité. Ils sont au chômage, en longue maladie, en invalidité.

En France, l'espérance de vie sans incapacité, pour un ouvrier, est en moyenne de 59 ans.

Les patrons veulent-ils des « séniors » dans les entreprises ?

La première chose que font les patrons lorsqu'ils suppriment des emplois, c'est de viser ceux qui sont proches de la soixantaine, parce qu'ils sont potentiellement ceux qui sont le plus payés, trop souvent malades et qui ne s'adaptent pas suffisamment aux nouvelles exigences. Les séniors qui sont au chômage, le sont beaucoup plus longtemps que les autres, du fait des refus d'embauches.

Selon le rapport gouvernemental du 7 janvier 2020, le taux d'activité, à temps plein, de la population totale était de 61% à 55 ans, 33% à 60 ans, 17% à 62 ans.

Pour ce qui est de la démographie à venir, l'augmentation des retraités n'est qu'une hypothèse.

Le gouvernement et le patronat se permettent d'instrumentaliser l'étude parue le 3 novembre 2016 (N° 1619, INSEE première) qui base ses calculs à partir de 3 critères, à savoir la fécondité, le solde migratoire et l'espérance de vie.

Aucun avertissement pour le lecteur sur ce qui influence pour l'essentiel ces évolutions démographiques, à savoir, l'importance des choix politiques dans les conditions de vie et de travail, de protection sociale, les conflits éventuels et les aspects environnementaux.

A partir des 3 critères retenus, sont bâties des hypothèses hautes et basses qui conduisent tout de même à estimer la population française de 2070 entre 66 et 87 millions d'habitants. Une variation d'environ un tiers ...

Si on observe seulement l'évolution de l'espérance de vie, les calculs sont basés sur les chiffres de 2013. Or, bien que cela ne transpire pas dans les médias, on assiste à un ralentissement global de l'espérance de vie depuis 2014.

Les projections à 2070, utilisés par le gouvernement, indiquent pour les femmes un passage de 90 à 96 ans et pour les hommes de 90 à 93 ans. En moyenne c'est + 10 ans pour les hommes et + 5 ans pour les femmes, depuis 2013.

Le chiffre retenu par le Conseil d'Orientation des Retraites valide une bonification de 1,6 mois chaque année, soit 7 ans d'espérance de vie sur 50 ans.

Problème : ces estimations sont déjà fausses entre 2014 et 2019<sup>2</sup>.

Au milieu des hypothèses hautes et basses, il y a la présentation d'un scénario appelé scénario central.

2. Si on compare la décennie 1999/2009 et celle de 2009/2019, il y a un net ralentissement de l'espérance de vie :

- pour les générations de 1999 à 2009, l'espérance de vie à la naissance est passée de 2,7 à 2 ans pour les hommes et de 1,9 à 1,2 pour les femmes.

- ce ralentissement s'accroît après 60 ans puisque les hommes passent de 1,9 à 1,2 ans et pour les femmes c'est de 1,3 à 0,8 ans. Si on regarde les 5 dernières années, hommes et femmes, à la naissance ou à 60 ans, on oscille entre + 5 mois et 6 mois alors que les prévisions du Conseil d'Orientation des Retraites donnaient 7,8 mois tous les 5 ans, en moyenne, jusqu'à 2070.

# Dossier : Retraite ... ensemble

D'une hypothèse de travail qui ignore les choix politiques des 50 ans à venir, il y a des commentateurs et dirigeants qui passent très vite à une vérité.

En réalité, cette vérité a la même valeur que celle qu'affirme détenir le joueur de tiercé qui a étudié le terrain, le cheval et le jockey.

Si l'INSEE savait nous donner le tiercé gagnant, ça se saurait. Elle ne le prétend d'ailleurs pas.

Les statisticiens de l'INSEE prévoient aussi une évolution du produit intérieur brut (PIB) dans les prochaines décennies, bien supérieure à l'évolution du nombre de retraités. Voilà une information qui reste confidentielle.

Il n'y a plus d'étude sur l'évolution dans le temps de l'espérance de vie par catégorie sociale. Pourtant, sans opposer les catégories, les différences sont très importantes entre les ouvriers aux travaux physiques et aux horaires atypiques et les salariés cadres journaliers. Les dernières études datent de la période 1976/2013 et montraient une relative constance avec un écart de 15,9 ans entre un homme cadre et un privé d'emploi non retraité, et un écart de 6,4 ans entre une femme cadre et une privée d'emploi non retraitée.

Samedi après-midi, E. Philippe a annoncé recourir à l'article 49 al. 3 de la Constitution concernant le projet de réforme des retraites, pour mettre fin aux débats parlementaires sur le texte et les amendements déposés. Cet article permet de mettre fin aux débats et de faire adopter un texte sans vote en engageant la responsabilité du Gouvernement.

Le texte sur lequel le Premier ministre a engagé la responsabilité du Gouvernement n'est pas le texte initial, mais un texte intégrant environ 300 amendements, qui proviennent en grande partie du groupe LREM. Ce nouveau texte fera l'objet d'une analyse qui vous parviendra prochainement.

## 1. Une fois le recours au 49 al. 3 annoncé :

- les débats parlementaires sont clos et les députés ont 24 heures pour déposer une motion de censure signée par au moins un dixième d'entre

eux (58). Deux motions de censures (LR et gauche [LFI, PCF et PS]) ont été déposées dans les délais.

- Un vote sur ces motions doit être organisé et devrait intervenir mardi soir à l'Assemblée (le vote ne peut intervenir moins de 48 heures après le dépôt des motions et plus de 3 jours suivant l'expiration de ce délai de 48 heures).

Pour être adoptées et contraindre le Gouvernement à la démission, les motions doivent être votées par la majorité des députés composant l'Assemblée, à savoir 289 députés. Les abstentions et les absences ne sont pas comptées et valent donc comme un vote contre la motion de censure.

Le groupe LREM est majoritaire à l'Assemblée nationale. Les députés non LREM comptent donc 278 sièges, soit 11 de moins que le nombre nécessaire pour adopter les motions de censure. Il faudrait donc un vote de députés LREM « frondeurs » pour que les motions de censure soient adoptées.

Au-delà de l'utilisation en elle-même du 49 al. 3 qui constitue un véritable déni de démocratie, la méthode utilisée montre tout le mépris du Gouvernement pour le débat parlementaire :

- Le recours au 49 al. 3 a été annoncé un samedi, à la suite d'un Conseil des Ministres exceptionnel réuni le matin même qui devait être consacré au corona virus. Le Gouvernement avait tout intérêt à attendre le samedi pour prendre les députés de cours et que les 24 heures dont ils disposent pour déposer la motion de censure tombent en plein milieu du weekend.

- Le moment où le recours au 49 al. 3 est annoncé n'est pas neutre. Il intervient après les débats sur les régimes spéciaux, et au moment de l'analyse de l'article 8 sur la valeur du point et le montant des pensions, sujets sur lesquels le gouvernement est particulièrement en difficulté.

- E. Philippe justifie le recours au 49 al. 3 pour mettre fin à « l'obstruction » des députés qui ont déposé 41.000 amendements. On est pourtant loin des 137.449 amendements déposés en 2006 sur la loi autorisant la privatisation de GDF, qui n'a pourtant pas fait l'objet d'un recours au 49 al. 3.

- Le gouvernement dispose d'une majorité à l'Assemblée nationale, ce qui ne justifie donc pas le recours à l'article 49 al. 3.

# ble jusqu'à la victoire !

## 2. Rien n'est terminé

Si les motions de censures ne sont pas votées majoritairement, le projet de loi est adopté en l'état par l'Assemblée nationale. La procédure législative et les débats ne sont pas pour autant finis.

D'une part, le texte est seulement adopté dans le cadre d'une première lecture par l'Assemblée nationale. La navette parlementaire reprend et les débats se poursuivent donc au Sénat (ou le groupe LREM n'est pas majoritaire) dans le cadre de la procédure accélérée, avec une possibilité d'amendement.

Il n'est pas possible d'utiliser l'article 49 al. 3 devant le Sénat, mais l'article 44 al. 3 permet un vote bloqué pour faire adopter tout ou partie d'un projet de loi en ne retenant que les amendements proposés ou acceptés par le Gouvernement.

Si le Sénat ne vote pas un texte identique à celui de l'Assemblée, une commission mixte paritaire (CMP) composée de 7 députés (4 de la majorité et 3 d'opposition) et de 7 sénateurs (4 de la majorité et 3 d'opposition) est réunie et chargée de proposer un texte.

- Si la CMP trouve un accord sur un texte, le Gouvernement peut soumettre ce texte aux deux chambres sans possibilité d'amendement, sauf accord du Gouvernement sur les amendements.

- En cas d'échec, le Gouvernement peut demander à l'Assemblée nationale de statuer définitivement après une dernière lecture par les deux chambres selon la procédure ordinaire, donc avec la possibilité de déposer à nouveau des amendements.

Enfin, l'Assemblée délibère dans un cadre strictement délimité : elle statue soit sur le texte de la CMP s'il y en a un, soit sur le texte qu'elle a adopté au cours de la nouvelle lecture, mais dans ce cas, elle ne peut adopter d'autres amendements que ceux adoptés par le Sénat lors de sa nouvelle lecture.

Le Gouvernement peut réutiliser l'article 49 al. 3 lors de la deuxième lecture à l'Assemblée nationale, comme ça avait été le cas pour la Loi Travail en 2016. D'autre part, l'article 49 al. 3 ne concerne que le

projet de loi ordinaire sur la réforme des retraites. Le Gouvernement ne pourra pas recourir à cet article sur le projet de loi organique, qui contient notamment la règle d'or de l'équilibre budgétaire, car il ne peut être utilisé que sur un seul projet par session parlementaire. Le projet de loi organique devrait être débattu dès mercredi à l'Assemblée et faire l'objet de nombreux amendements, même s'il ne contient que 5 articles.

L'objectif du Gouvernement est que la réforme soit adoptée avant l'été. La session à l'assemblée n'est ouverte que jusqu'au 30 juin car des travaux sont prévus de juillet à début septembre. Ceux-ci conduiront à la fermeture provisoire de l'hémicycle de l'assemblée nationale. Or, les séances publiques peuvent uniquement avoir lieu dans ces lieux.

Par ailleurs, Gérard Larcher a envoyé une lettre au Premier Ministre pour lui demander officiellement de différer de quinze jours l'examen de la réforme des retraites au Sénat, afin d'attendre les conclusions de la conférence de financement, et les prendre en compte.

L'examen en séance serait ainsi organisé début mai, au lieu de fin avril. Le Gouvernement n'est pas assuré de tenir son calendrier.

Malgré les nombreux instruments à sa disposition pour forcer le pas aux parlementaires, le Gouvernement ne pourra pas totalement piétiner l'opposition et devra encore respecter de nombreuses étapes dont il ne pourra pas s'affranchir.

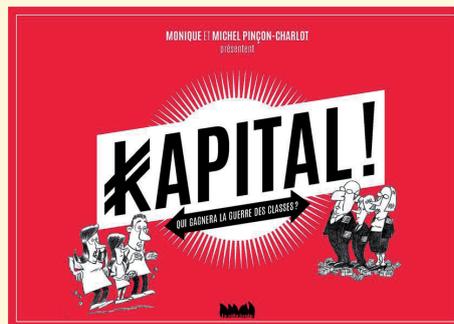
Rien n'est joué, continuons toutes et tous à prendre part à toutes les initiatives « grève, rassemblement, carte pétition... » Pour poursuivre notre opposition à ce projet et porter nos propositions d'amélioration du système actuel de retraite auprès de l'ensemble de la population.

# Culture

## DÉÇU DE VOS CADEAUX DE NOËL ? ESSAYEZ LE PREMIER JEU DE SOCIOLOGIE CRITIQUE !

**M**ieux qu'un jeu de société, **KAPITAL!** est le premier jeu de sociologie critique.

*Essais, BD, livres jeunesse, conférences ... le célèbre couple de sociologues fait feu de tout bois pour vulgariser ses travaux de chercheurs, et faire accéder le plus grand nombre aux principes de base de la sociologie critique. Déconstruire, montrer que les inégalités sociales n'ont rien de naturel, mais sont le fruit d'une volonté politique mise en oeuvre au profit des plus riches ... : pour espérer changer le monde, il faut avant tout le comprendre !*



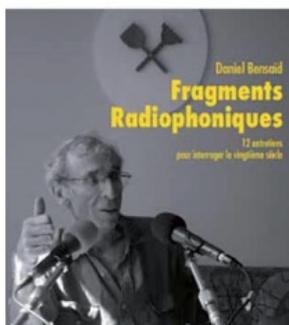
*C'est l'objectif de ce jeu qui met les joueurs en situation de comprendre et d'expérimenter les rapports de classe, au fil d'un parcours de 82 cases (durée de vie moyenne en France) qui les conduira de la naissance (à Neuilly ou à Bobigny : comme dans la vraie vie, c'est le hasard qui en décidera !) au paradis (qu'il soit fiscal ... ou pas !).*

**Kapital!**

Monique Pinçon-Charlot - Michel Pinçon - Etienne Lécroart

## DANIEL BENSÂID : FRAGMENTS RADIOPHONIQUES

**A**u cours de deux séances d'enregistrement en 2007 et 2008, Daniel Bensaïd se prête à un exercice radiophonique. Autour de 12 dates, souvent associées à des figures marquantes du mouvement ouvrier, il donne à entendre sa vision des événements : Révolution d'octobre, guerre d'Espagne, assassinat de Lumumba, Chili 73... chute du mur de Berlin.



Ces 12 dates retracent un « court vingtième siècle », avec des choix nécessairement partiels et partiels. On entend, ou plutôt on lit, certaines des principales analyses qui structurent la pensée de Daniel Bensaïd, mais aussi celle d'une partie de la gauche radicale en ce tout début de 21<sup>e</sup> siècle.

Exercice passionnant, Daniel Bensaïd y déploie un récit foisonnant de références et d'expériences personnelles. Lui, à qui « l'histoire a mordu la nuque » reste capable de nous embarquer avec autant d'érudition que de chaleur dans l'histoire et ses bifurcations pour penser la suite : « on entre dans une nouvelle étape, mais dans cette nouvelle étape, selon une formule qui m'est chère, on recommence par le milieu, on ne recommence pas à zéro ».

Pour poursuivre l'aventure, 10 ans après la disparition du militant philosophe, nous avons demandé à certains amis de réagir à ces enregistrements : entre héritage, dette intellectuelle et politique ils et elles nous disent comment continuer à penser nos luttes pour l'émancipation dans un monde qui a définitivement basculé dans un autre siècle.

# La Cour de Cassation requalifie les faux indépendants

**L**a Cour de Cassation a rendu, le 4 mars 2020, un arrêt qui va sûrement mettre un coup d'arrêt (définitif ?) au recours à de faux indépendants comme le fait les plateformes de type UBER. Ce qui donne encore plus de force à cet arrêt, c'est que celui-ci a été pris en formation plénière de la chambre sociale.

Ce n'est pas la première fois que la Haute juridiction requalifie ce type de contrat <sup>1</sup>, et ce même si l'article L.8221-6 du Code du travail instaure une présomption de non-salariat pour les autoentrepreneurs. La nouveauté dans cette décision c'est l'argument invoqué pour reconnaître le statut de salarié au chauffeur travaillant pour UBER.

En effet, la Cour est partie des éléments constitutifs du statut d'indépendant :

- La libre organisation de son activité,
- La recherche de clientèle,
- Le choix de ses fournisseurs,
- Et la liberté de fixer ses tarifs.

C'est donc en démontrant que le chauffeur UBER ne répondait à aucun de ces éléments constitutifs, il ne pouvait donc pas être considéré comme un indépendant, et ce même s'il avait la possibilité de se connecter à sa guise et de refuser des courses (dans un nombre limité car la société a la possibilité de déconnecter temporairement le chauffeur à partir de 3 refus de courses).

Dès lors que ce chauffeur ne répondait pas aux critères caractérisant un indépendant, c'est que c'était un salarié. Il y a de forts risques que cette jurisprudence modifie profondément les modèles économiques des UBER

et consorts. D'ailleurs, la Cour de cassation en est consciente car dans le communiqué de presse qui a accompagné cette décision, elle rappelle que, pour l'heure, « tandis qu'un régime intermédiaire entre le salariat et les indépendants existe dans certains États européens, comme au Royaume-Uni (le régime des "workers", régime intermédiaire entre les "employees" et les "independents"), ainsi qu'en Italie (contrats de "collaborazione coordinata e continuativa", "collaborazione a progetto"), le droit français ne connaît que deux statuts, celui d'indépendant et de travailleur salarié ». Simple indication ou appel à légiférer ? Quoiqu'il en soit, la Ministre du Travail a décidé, suite à la publication de cet arrêt, de lancer une mission sur le statut des travailleurs des plateformes numériques de service avec des « propositions d'ici l'été » (cf. LES ECHOS 5 mars 2020).

Si au vu de la crise sanitaire actuelle, il y a de fortes probabilités pour que les propositions ne soient pas disponibles avant la rentrée, il n'en demeure pas moins que la volonté du Gouvernement est de contrer cette jurisprudence bien trop « encombrante » pour les UBER et compagnie.

Nous avons donc gagné une bataille mais la guerre est loin de l'être. Il va donc falloir que nous œuvrions, notamment par lors de la mise en place des CSE, pour que ces travailleurs soient réintégrés dans le salariat des plateformes et qu'ils puissent avoir aussi la possibilité d'élire des représentants dans cette instance.

En outre, cette jurisprudence pourrait aussi être appliquée à des statuts comme les avocats collaborateurs, qui ont le statut de libéraux alors qu'ils n'ont pas d'autonomie réelle dans le cabinet où ils exercent pour un grand nombre d'entre eux.



1. Cass. Soc., 28 novembre 2018, n°17-20.079 PBRI

# LFSS 2020 : désormais en vigueur

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2020 a été publiée au Journal officiel du 27/12/2019. L'hôpital, les indemnités journalières, les médicaments, les dispositifs médicaux sont autant de thématiques abordées et réformées. Les nouveautés sont multiples.

## Déficit maintenu

Le déficit de la Sécurité sociale qui devait être ramené de 5,4 à 5,1 milliards d'euros ne baissera pas. Ceci s'explique par la non-compensation par l'État des pertes de recettes de la Sécurité sociale liées notamment à la Loi MUES (Mesures d'Urgences Économiques et Sociales) du 24 décembre 2018. Le retour à l'équilibre pour la Sécurité sociale est reporté pour 2023 (avec toujours un amortissement de la dette sociale prévu pour 2024).

## Congé proche aidant : bientôt rémunéré

Initié en 2016, le congé proche aidant sera rémunéré, avec la création de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA), au plus tard avant le 30 septembre 2020. Salarié, employé à domicile par un particulier, VFR, indépendant, exploitant agricole, demandeur d'emploi et agent public pourront bénéficier de ce congé. Le montant de l'AJPA n'est pas encore connu, il sera déterminé par décret, mais il pourrait être équivalent à celui de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) qui s'élève à 52 euros nets par jour et à 43 euros nets pour les personnes vivant en couple. Non cumulable avec certaines prestations et modulable en fonction de l'activité, elle sera versée par la CAF et la MSA. Par ailleurs, la condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé n'existe plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Complémentaire santé solidaire : déjà aménagée

La LFSS pour 2019 avait créé la Complémentaire Santé Solidaire (CSS),

mise en place au 1<sup>er</sup> novembre dernier. La CSS concerne plus de 10 millions d'usagers potentiels. La LFSS pour 2020 crée notamment un **nouveau contrat de sortie du dispositif** applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour les sortants de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), de l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS) et de la CSS. Ce nouveau contrat de sortie est conforme aux cahiers des charges des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, panier 100% santé... Le Tiers-Payant s'appliquera pendant 1 an.

## Prestations en espèces : de nouvelles mesures

Pour le recours au travail aménagé ou à temps partiel, il ne sera plus nécessaire d'avoir un arrêt de travail à temps complet préalable pour les victimes d'AT-MP (Accident du Travail – Maladie Professionnelle). Il suffira d'une autorisation du médecin traitant (sous réserve de l'avis du médecin-conseil) pour l'aménagement ou la réduction du temps de travail. Les indemnités journalières (IJ) seront toujours versées en plus du salaire. Pour le temps partiel thérapeutique, le délai de carence est supprimé et les IJ seront perçues dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

## Incapacité : rénovation du cadre juridique

Une nouvelle définition du dispositif d'incapacité a été introduite :

• La réduction de la capacité de travail ou de gain du demandeur doit l'empêcher

de se procurer un salaire supérieur « **à une fraction de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales** », dans sa profession antérieure.

- Une perte de capacité de travail ou de gain définie par rapport « **à la catégorie de travail** » exercée par l'assuré concerné.

La référence à « l'usure prématurée de l'organisme » a été supprimée.

Plus généralement, la réglementation qui touche au cumul d'une invalidité et d'une activité professionnelle a été profondément revue. Le Cumul Pension d'Invalidité et Retraite progressive a été supprimé. Le Cumul Pension d'Invalidité et Revenus d'activité a été précisé : « Au-delà d'un seuil et dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État », il y aura une suspension totale ou partielle possible, avec des précisions réglementaires.

## Des expérimentations importantes

La première de ces expérimentations touche, pour deux ans, au cannabis thérapeutique. Elle sera réservée aux personnes atteintes de pathologies graves.

Dans un autre registre, un parcours d'accompagnement psychologique pour les patients atteints de sclérose en plaques sera expérimenté pour une durée de 3 ans. La liste des territoires concernés sera fixée par arrêté et le financement des consultations, de la mise en œuvre et de l'évaluation, seront fixés par décret.

Pour plus d'informations, contactez-nous : [relation.partenaire@groupe-vyv.fr](mailto:relation.partenaire@groupe-vyv.fr)

GRUPE  
**vyv**

Entrepreneur du  
**mieux-vivre**

