

La Lettre du SNUDE

Bimestrielle

ISSN 4642394

Président : Philippe KOLF - 77 Meaux

Président d'Honneur : Ch. DELATTRE - 59 Hazebrouck

Président d'Honneur : Roger BESSIS - 75 Paris

Vice-Président : Marc CONSTANT - 59 Aubers

Secrétaire Général : **Philippe DREVON - 42 Roanne**

Secrétaire Général Adjoint : Philippe BOUKOBZA - 78 Versailles

Trésorier : Yves ALIBERT - 37 Joué les Tours

Trésorier Adjoint : Jean GUILLON

LDS



SYNDICAT NATIONAL DE L'UNION DES ECHOGRAPHISTES

79, rue de Tocqueville - 75017 Paris

Voici la première LDS électronique.

Elle est réalisée grâce à l'habileté informatique de notre webmaster et la disponibilité de notre conseiller. Les différentes communications importantes de votre syndicat se retrouvent dans les informations que le webmaster met en ligne et par les discussions du forum du site sur lequel il est utile d'aller fréquemment et où il ne faut pas hésiter à s'exprimer. Le web donne la voix au peuple et tout le peuple peut donner de la voix.

Les sujets qui nous préoccupent sont récurrents et ne trouvent pas de réponse actuellement malgré l'activité dévouée des membres de notre bureau. Les deux sujets majeurs sont la tarification et la responsabilité civile.

LA TARIFICATION

L'application de la CCAM avait donné des espoirs pour l'échographie obstétricale, des craintes pour d'autres parties de notre activité comme l'échographie musculo-tendineuse ou le Doppler.

Aucune discussion n'est rompue, avec entrevues ministérielles ou à la CNAM. Mais aussi discussion avec nos syndicats « partenaires », eux-mêmes sollicités par d'autres. Les rapports de force, objectivement numérisés par le nombre d'adhérents ne nous sont pas favorables et il faut beaucoup de ténacité et de persévérance à nos négociateurs pour qu'ils puissent se faire entendre. Dans ce jeu il faut savoir se garder de ses partenaires et de ses adversaires. Equilibre difficile.

RESPONSABILITE CIVILE

Dans ce domaine les problèmes sont à plusieurs niveaux : l'interprétation des lois, le tarif de la police et son rapport avec la hauteur des indemnisations demandées par le pouvoir judiciaire, la limite de notre responsabilité au cours et en fin d'activité.

Essai d'analyse de la logique de l'Assureur en matière de diagnostic prénatal.

- 1 - Un assureur promet pour la prochaine échéance des gynécologues accoucheurs et échographistes, une prime à 30 000 €. (Fin 2001, le même avait prévu que cette prime monterait rapidement à 500 000 Frs - 75 000 € env. - en l'absence de loi « protectrice.
- 2 - Un assureur (2 ?) refuse de couvrir un jeune confrère bien formé qui désire s'installer. A-t-il ou pas le DIU n'est pas la question. Pour être assuré il devra faire appel au Bureau Central de Tarification qui imposera un montant de prime, évitant à l'assureur d'établir lui-même un tarif élevé.
- 3 - L'assureur argumente que seuls les radiologues seraient assurables.
- 4 - Les assureurs avouent ne pas avoir provisionné pour couvrir les actions dont la loi du 4 mars 2002, les aurait déchargés par un effet rétroactif dont la recevabilité paraissait bien incertaine.

La première conclusion qui s'impose, c'est qu'il y a le feu pour notre RCP, il y a le feu chez les assureurs. Ce n'est pas un scoop.

A en croire certains les assureurs mutualisent leurs primes sur un groupe de même spécialité, et les échographistes ayant choisi le statut de MG seraient mutualisés avec ceux-ci. A en croire les différences de tarif il y a un facteur de correction.

COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS À : phdrevon@wanadoo.fr

LE SITE DU SNUDE C'EST : www.snude.org

LDS SEPTEMBRE 2006

Si les échographistes obstétricaux sont mutualisés avec les gynéco-obstétriciens, au moins pour le risque échographie qui semble bien documenté, il n'y a aucune raison pour que l'assureur refuse de couvrir l'un d'eux, dûment formé.

Si réellement l'assureur ne pense devoir couvrir que le spécialiste en radiodiagnostic pour l'imagerie obstétricale, pèse-t-il vraiment ses risques. En matière d'échographie obstétricale, il y a dans cette spécialité des niveaux de compétence très « hétéroclites ». Ce serait donc incompréhensible !

Pour fixer leur tarif les assureurs se basent sur des études statistiques qui sont d'autant plus significatives que la population étudiée est importante et homogène. Or la population des échographistes n'est ni importante ni homogène : est-ce là le fond du problème ?

(autres chapitres dans les prochains numéros)

L'ACTIVITE DES CABINETS

(Informations transmises par la CSMF)
GESTION DU CABINET : le point au 1^{er} juillet 2006

Ø Le SMIC : hausse de 3,05 %

Le SMIC **augmente de 3,05%** à compter du 1^{er} juillet 2006.

Le SMIC horaire passe ainsi à **8,27 €** bruts de l'heure et le SMIC mensuel 35 heures à **1254,28 €** bruts mensuels.

Les premiers coefficients de la grille des salaires conventionnels se trouvant en dessous du SMIC, c'est le SMIC qu'il convient d'appliquer.

Ø Le point sur les 35 heures dans les cabinets médicaux

Il est parfaitement possible de travailler plus de 35 heures à condition de respecter le contingent annuel d'heures supplémentaires au delà de cette durée légale.

En l'absence d'accord de branche sur l'aménagement du temps de travail dans les cabinets médicaux ou d'accord d'entreprise, c'est la loi et les dispositions que vous trouverez ci-dessous qui s'appliquent:

Pour ce qui est du contingent d'heures supplémentaires, à défaut de convention ou d'accord, il est de **220 heures par an et par salarié**, quelque soit l'effectif de l'entreprise.

Au-delà du contingent annuel réglementaire ou conventionnel, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises dont l'effectif est de 20 salariés et moins au 31 mars 2005, seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 36^{ème} heures (ou 1 652 heures en cas d'annualisation) s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires. **Cette disposition dérogatoire s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2008.**

Pour ce qui est de la majoration de salaire:

- Cabinets de plus de 20 salariés, en l'absence d'accord:

- 25 % pour les huit premières heures (soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse),
- 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44^{ème} heure).

- Cabinets de moins de 20 salariés, en l'absence d'accord et jusqu'au 31 décembre 2008 :

- 10 % pour les quatre premières heures (de la 36^{ème} heure à la 39^{ème} heure incluse),
- 25 % pour les quatre heures suivantes (de la 40^{ème} heure à la 43^{ème} heure incluse),
- 50 % pour les heures accomplies au delà (soit à compter de la 44^{ème} heure)

COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS À : phdrevon@wanadoo.fr
LE SITE DU SNUDE C'EST : www.snude.org

Ø **Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances**

Un nouveau régime d'exonération est institué en faveur des cabinets créés dans des Zones Franches Urbaines (ZFU) et des cabinets déjà implantés dans les ZFU 3^{ème} génération.

Le nouveau régime d'exonération s'applique :

- aux cabinets qui se créent entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2011 dans les trois générations de ZFU ;
- aux cabinets implantés à la date du 1^{er} janvier 2006 dans les ZFU de 3^{ème} génération.

L'exonération du bénéfice se décompose en deux périodes consécutives :

- exonération totale d'impôt sur les bénéfices pendant 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2006 si le cabinet était déjà implanté dans la ZFU lors de la création de celui-ci, ou à compter du début d'activité si le cabinet a été créé après cette date ;
- abattement dégressif sur le bénéfice, qui s'élève à 60% pour les bénéfices réalisés au cours des 6^e et 10^e années suivant la période d'exonération totale ; 40% pour les bénéfices réalisés la 11^e et la 12^e année suivant cette période ; 20% pour les bénéfices réalisés au cours de la 13^e et de la 14^e année suivant cette même période.

Le montant du bénéfice exonéré ne peut dépasser 100 000 € par période de 12 mois.

Le plafond de 100 000 € est susceptible d'être majoré de 5000 € par nouveau salarié, sous conditions.

A noter : la Loi sur l'égalité des chances prévoit également un nouveau régime d'exonération de taxe professionnelle pour les nouvelles ZFU de 3^{ème} génération aux cabinets existants au 1^{er} janvier 2006 dans ces zones ainsi qu'aux créations et extensions de cabinets réalisées dans ces zones jusqu'au 31 décembre 2011.

Ø **Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

La Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à supprimer les écarts de rémunération entre eux. En voici les principales dispositions :

· **Augmentation après un congé maternité ou d'adoption** – Les salariés qui ont pris un congé maternité ou d'adoption ont maintenant la garantie de bénéficier, à la suite de ces congés, des mêmes augmentations salariales que celles accordées à leurs collègues durant leur absence. L'employeur doit en effet majorer leur rémunération (article L122-26 du Code du travail) :

- des augmentations générales ;
- de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leurs congés par les salariés de la même catégorie professionnelle.

· **Prise en compte des congés liés aux enfants** -

- Obligation d'organiser un entretien avant le congé parental d'éducation.
- Accorder les congés payés annuels des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la période retenue pour le reste du personnel.
- Calculer le droit au DIF (droit individuel à la formation), les périodes d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts.
- Aide forfaitaire aux remplacements (cabinets de moins de 50 salariés) pour chaque personne recrutée pour remplacer des salariés en congé de maternité ou d'adoption.

LDS SEPTEMBRE 2006

Ø Extension de l'avenant n°43 : Formation Professionnelle

Les dispositions de l'avenant n°43 du 1er juillet 2005 (formation professionnelle) sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

Sont exclues de l'extension les dispositions de l'article 2.1 (Financement du plan de formation) figurant à l'article II (Les dispositifs de formation), comme étant contraire aux dispositions code du travail. □□ Le 2e point de l'article I (Versement des contributions) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires.