



PROJET DE LOI PORTANT RÉFORME DES RETRAITES

NOTE DE PRÉSENTATION DU PROJET DE LOI RÉALISÉE PAR

MARTINE LEGRAND ET CATHERINE DEHOVE

**CONSEILLERES PARLEMENTAIRES DU GROUPE SOCIALISTE
AUPRÈS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES**

Note de travail...

RÉFORME DES RETRAITES

1 - LES GRANDES LIGNES DU PROJET DE LOI RELATIF AUX RETRAITES

Augmentation de la durée d'activité :

➤ La durée de cotisation va passer à 41 ans et un trimestre en 2013 pour les générations de 1953 et 1954, et 41 ans et demi à l'horizon 2020.

➤ L'âge légal de départ à la retraite sera relevé à 62 ans en 2018 contre 60 ans aujourd'hui. Ce recul du départ sera progressif : l'âge augmentera de 4 mois par an à partir du 1er juillet 2011 pour atteindre 62 ans en juillet 2018. Cette augmentation se fera par année de naissance, les premiers concernés étant, dès l'an prochain, les salariés nés à partir de 1951. Ainsi la réforme s'appliquera pleinement à partir de la génération 1956.

Cette augmentation sera générale : **public, privé et régimes spéciaux**. Le recul progressif ne touchera toutefois les régimes spéciaux (réformés récemment, en 2007-2008) qu'à partir du 1er janvier 2017.

Parallèlement, l'âge du taux plein, qui permet de partir à la retraite sans décote même si l'on n'a pas la totalité de ses annuités, sera porté de 65 à 67 ans.

Alignement public-privé en 10 ans :

Le taux de cotisation du public, aujourd'hui à 7,85%, **sera aligné sur celui du privé**, 10,55%.

Eric Woerth annonce également l'**abandon, dès 2012, du dispositif de départ anticipé** des fonctionnaires parents de trois enfants, et ayant 15 ans de service.

Seuls les parents ayant déjà trois enfants en 2012 pourront encore bénéficier de ce dispositif, qui concerne en majorité les femmes. En 2008, elles ont été plus de 14.000 à en bénéficier.

Suite à la demande du Président de la République et après la manifestation du 7 septembre, le dispositif est maintenu pour les fonctionnaires se trouvant à moins de cinq ans de l'âge de la retraite, pour les autres, le dispositif est maintenu à compter du 1er janvier 2012.

En ce qui concerne le **minimum garanti**, les règles d'obtention du minimum garanti dans le secteur public devraient être alignées sur celles du privé. La mesure consisterait à aligner la règle selon laquelle il faut avoir tous les trimestres ou atteindre l'âge du taux plein pour bénéficier du minimum garanti

Le gouvernement **se donne 10 ans** pour parvenir progressivement à cette "équité" entre public et privé.

Prise en compte de la pénibilité

Les salariés en situation "d'usure professionnelle" et dont l'**incapacité physique "constatée"** est supérieure ou égale à 20% pourront partir à 60 ans. C'est donc le fameux cas par cas, évalué par une visite médicale, que les syndicats rejettent.

Ce dispositif devrait concerner 10.000 personnes par an. La mesure serait financée par la branche AT-MP, donc par les entreprises.

Et 50.000 personnes au total, si l'on inclut les bénéficiaires du dispositif "**carrières longues**" qui sera maintenu sous certaines conditions. Ce dispositif permet à ceux qui ont commencé à travailler avant 18 ans, de partir plus tôt à la retraite, sous réserve d'avoir la durée de cotisation et deux ans supplémentaires.

L'âge d'accès au dispositif devrait être fixé à 58 ou 59 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité professionnelle à 14 ou 15 ans et à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 16 ou 17 ans.

Lors du conseil des ministres du 8 septembre et suite aux manifestations du 7 septembre, le président de la république, s'est dit attentif aux préoccupations exprimées dans la rue et a proposé que toute personne présentant un taux d'incapacité de 10% puisse faire valoir ses droits devant une commission pluridisciplinaire
Le dispositif des carrières longues devrait également être amélioré afin d'éviter tout effet de seuil

Emploi des seniors :

Enfin, le gouvernement va mettre en place une **"aide à l'embauche d'un an pour les chômeurs de plus de 55 ans"**, afin de favoriser l'emploi des seniors.

Ainsi pendant un an, les entreprises, quelque soit leur effectif, qui recrutent en Cdl ou CDD de plus de 6 mois, des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans devraient bénéficier d'une aide égale à 14 % du salaire brut.

La réforme prévoit en outre le **"développement du tutorat"**, pour assurer une transmission des savoirs au sein de l'entreprise et valoriser la fin de carrière des seniors.

Nouveaux mécanismes de solidarité :

Périodes de chômage non indemnisées : les jeunes rencontrant des difficultés d'accès à un premier emploi devraient bénéficier de trimestres validés supplémentaires lorsqu'ils sont au chômage non indemnisé. Le nombre de trimestres validés devrait passer de quatre à six. 60 000 personnes sont susceptibles bénéficier de cette mesure.

Retraite des femmes : les indemnités journalières perçues pendant le congé de maternité devraient être prises en compte dans le salaire de référence pour le calcul de la pension. Par ailleurs, les entreprises de plus de 300 salariés qui ne feront pas de diagnostic de la situation salariale comparée des hommes et des femmes devraient être sanctionnées financièrement.

Retraites agricoles : les conditions d'accès au minimum de pension agricoles devraient être assouplies. Par ailleurs, les terres agricoles et l'ensemble des bâtiments qui y sont associés devraient être exclus de l'assiette de recouvrement sur succession de l'Aspa. En outre, le bénéfice de la retraite complémentaire obligatoire du régime agricole devrait être ouvert aux conjoints collaborateurs de l'exploitation agricole et aux aides familiaux, qui en sont aujourd'hui exclus.

Mesures en direction des assurés :

Afin de favoriser l'information des actifs, un point d'étape individuel retraite devrait être systématiquement établi à 45 ans. Pour tous les salariés qui valident pour la première fois un trimestre de cotisation, un document d'information sur le système de retraite devrait voir le jour.

Enfin à terme les assurés devraient à terme pouvoir consulter à tout moment par le biais d'internet leur relevé des carrières.

Nouvelles contributions financières :

Prélèvement de 1%. Un prélèvement de 1% supplémentaire devrait être créé sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu qui ne devrait pas entrer dans le bouclier fiscal.

Rendement estimé : 200 millions en 2011 et 290 d'ici 2020

Prélèvement sur les stock options. Il serait relevé : passage de la contribution patronale de 10% à 14% et de la contribution salariale de 2,5% à 8%.

Rendement estimé : 70 millions en 2011 et 200 millions d'ici 2020.

Prélèvement sur les retraites chapeaux. Le prélèvement sur l'entreprise devrait être appliqué dès le 1er euro de rente versé (l'abattement de 1000 € devrait être supprimé).

Rendement estimé : 110 millions en 2011 et 140 millions en 2020.

Prélèvement sur les plus values. Les prélèvements sur les plus values de cessions d'actions et d'obligations et immobilières et du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts serait augmenté d'un point.

Rendement estimé : 265 millions en 2011 et 320 en 2020.

Suppression des niches fiscales. Le crédit d'impôt sur les dividendes perçues par les actionnaires, le plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises devraient être supprimés.

Rendement estimé pour la première mesure : 645 millions en 2011, puis 800 millions en 2020 et pour la seconde de 200 millions.

Taxation des plus values immobilières. Ces plus values devraient être taxées dès le 1er janvier 2011

Rendement estimé : 180 millions en 2012 et 220 millions en 2020.

Calcul annualisé de l'allègement général des charges sur les bas salaires dit « allègement Fillon ». La modification du calcul consisterait à ce que le calcul s'applique aux salaires et primes versés toute l'année, et non plus sur la rémunération versée au cours de chaque mois civil.

Rappelons que les principales mesures d'exonération en faveur de l'emploi devraient coûter 29,8 milliards en 2010, **dont 21,4 milliards au titre des allègements généraux** de cotisations sociales sur les bas salaires.

Toutes ces mesures représentent, pour l'Etat, quelques 4,4 milliards de ressources supplémentaires chaque année.

Equilibre en 2018 :

Rappelons que le déficit de la branche vieillesse est estimé à plus de 30 milliards pour 2010 et à 41 milliards en 2020.

La commission des comptes de la sécurité sociale qui s'est réunie le 9 juin, pour l'examen des résultats de 2009 et prévisions pour 2010 note que le déficit de la caisse nationale d'assurance vieillesse et du fonds de solidarité vieillesse continue de se creuser.

9,3 milliards de déficit en 2010 (après 7,2 milliards en 2009) et 4,3 milliards pour le FSV (3,2 milliards en 2009).

Le solde de la CNAV devrait continuer à se détériorer cette année sous l'effet des déséquilibres démographiques, même si la progression des prestations de retraite devrait ralentir comme en 2009 (moins de départs à la retraite anticipée, allongement de la durée d'assurance requise)

Selon Eric Woerth, cette réforme permettra **de ramener le déficit global des retraites à 7,8 milliards en 2015, de parvenir à l'équilibre dès 2018, et de dégager un excédent de 100 millions d'euros en 2020.**

Les mesures d'âge permettraient de réduire de près de 50 % le déficit en 2018 (L'économie est estimée à près de 19 milliards à cette date).

Les mesures de convergence des règles du public et du privé rapporteraient 4 milliards d'€ de qui permettrait de stabiliser la contribution de l'état à son niveau de 2008 soit 15,6 milliards.

Les recettes nouvelles rapporteraient 4,4 milliards en 2018, auxquels s'ajouterait 1 milliard de basculement des cotisations d'assurance chômage sur les cotisations retraites à partir de 2015.

Les déficits accumulés jusqu'au retour du régime à l'équilibre en 2018 seraient intégralement repris par la CADES, elle-même alimentée par le fonds de réserve des retraites mis en place par Lionel Jospin et qui est aujourd'hui doté d'environ 34,5 milliards.

Mais il semble que la CNAV resterait déficitaire en 2020 après la réforme. En effet des données précises viennent d'être publiées dans l'avis de la commission des finances de l'Assemblée nationale sur le projet de loi, ce qui n'avait pas été précisément fait jusqu'ici, on est loin du compte... L'ensemble des mesures devrait ainsi permettre de réduire le déficit du régime général des retraites, toute fois l'équilibre global du système ne serait atteint qu'en additionnant les excédents de la CNRACL (3 milliards) et les montants supposés des régimes Agirc et Arrco (plus de 2 milliards)

Ces propositions ne sont pas une surprise, elles ne font qu'entériner les inégalités devant le droit à la retraite. Le gouvernement a tort de parler de « réforme des retraites » pour désigner ses mesures. Les mots ont un sens, même après trois ans de présidence sarkozyste. Une réforme, ce sont des choix qui règlent un problème et qui apportent un mieux aux personnes qu'elle concerne. Ici, rien de tel ! Les décisions arrêtées par le Président de la République ne règlent rien pour l'équilibre financier du système de retraite et elles vont aggraver la vie quotidienne des salariés et des futurs retraités.

Entre rassurer les marchés et donner des gages aux syndicats, le gouvernement a clairement tranché en faveur des premiers. D'ailleurs la réforme tombe pile au bon moment pour les finances publiques. Alors que les tensions perdurent sur le financement de la dette française, dont le coût s'est accru par rapport à l'Allemagne. Selon Bercy, la réforme devrait contribuer pour 0,5 % à la réduction du déficit. En proposant un relèvement de l'âge de la retraite deux à quatre fois plus rapide qu'ailleurs on a le sentiment que la France se livre à une course de fond avec l'Allemagne.

La problématique des retraites c'est celle **d'une non anticipation de la situation d'aujourd'hui**. Les régimes de retraites ont accumulé des défaillances sérieuses jamais corrigés. Le gouvernement a trop tendance à se réveiller quand le mal est fait et à taper fort ensuite. Nous sommes une fois de plus dans une réforme comptaible, dans le colmatage de brèches à l'instar des réformes de 1993 et 2003.

Aucune annonce qui nous permettrait d'annoncer une réforme structurelle du système. Au delà de la réforme financière, la réforme oubliée est celle de l'architecture du système.

Aucune proposition en matière de politique de l'emploi, chapeau de la politique en matière de retraite. Il est anormalement dégradé en France, notamment chez les seniors et les jeunes. Repousser l'âge de départ à la retraite dans ces conditions, c'est créer des hordes de nouveaux chômeurs (70% des français qui liquident leur retraite aujourd'hui ne sont pas en emploi)

Aucune proposition qui règle en profondeur le problème.

A moyen terme, les mesures d'âge sont inévitables : Les déséquilibres des régimes de retraite sont avant tout démographiques. **On ne peut continuer à recycler l'intégralité de nos gains d'espérance de vie en temps supplémentaire de retraite.** Mais ces mesures doivent être justes. L'âge légal est un levier injuste pour assurer le recul de l'âge effectif de départ en retraite.

En repoussant l'âge de départ à la retraite à 62 ans et l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans (au lieu des 60 et 65 ans actuels), et en confirmant l'allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans, les conditions d'acquisition des droits à la retraite en France seraient les plus drastiques en Europe. Que faut-il d'ailleurs penser des paroles de Nicolas Sarkozy qui avait assuré qu'il ne toucherait pas à l'âge légal de départ en retraite, parce qu'il n'en avait pas reçu le mandat des électeurs en 2007 ?

Si les socialistes peuvent accepter un allongement de la durée de cotisation, ils sont totalement opposés au recul de l'âge légal de départ.

En reculant l'âge de départ, les travailleurs les plus modestes qui n'ont pas de spécialisation et qui sont rentrés tôt sur le marché du travail sont pénalisés, ils devront travailler plus que les autres. Ces catégories vont devoir supporter 40% de l'effort demandé alors que les plus favorisés ceux qui sont rentrés plus tard sur le marché du travail vont donner moins à la réforme. Les femmes dont 30 % sont déjà contraintes aujourd'hui de partir à 65 ans en seront les principales victimes. Les chômeurs qui auraient pu espérer à ne plus l'être dans un avenir proche, vont continuer à l'être.

Les différentes mesures d'âge vont toucher plus particulièrement les jeunes. Ainsi, d'ici 2016, c'est plus d'un million d'emplois qui ne leur seront pas ouverts parce que leurs parents devront travailler plus longtemps.

Quand le gouvernement prend cette mesure, non seulement il ne règle pas le problème des retraites, mais il va creuser un peu plus le déficit de l'assurance chômage. Le gouvernement videra beaucoup les caisses de l'assurance chômage pour combler un peu celles de l'assurance vieillesse.

➤ **Le traitement des salariés exerçant des métiers pénibles et astreignants relève de la provocation.** Il n'y aurait aucun métier pénible. Seul serait apprécié le degré d'usure du salarié qui, le cas échéant, lui permettrait de continuer de partir à 60 ans. On prend ainsi l'invalidité et plus la pénibilité.

On est loin du droit au départ anticipé avant 60 ans pour une retraite en bonne santé.

Lorsqu'il était ministre du travail, le Premier ministre a mené une réforme des retraites qui devait soi-disant régler le problème. Il avait pris des engagements vis-à-vis des syndicats : traiter le problème des emplois pénibles. Et il faut le traiter, en effet. Un ouvrier vit en moyenne sept ans de moins qu'un cadre, ce qui montre bien que la pénibilité est une réalité – réalité que le gouvernement, hélas, fait semblant d'ignorer. Qui peut croire que dans une France qui compte 25 millions de salariés seuls 10 000 ont exercé ou exercent des métiers pénibles. Mis à part le gouvernement, personne. L'accord fixant cet objectif a été signé en 2003. Il n'y a toujours rien pour le mettre en œuvre.

➤ **Pour les fonctionnaires, la cotisation retraite augmentera de 2,7 %.** Le dispositif de départ anticipé pour les femmes ayant eu 3 enfants disparaîtrait. Au nom de l'équité, c'est l'alignement des droits par le bas.

L'effort demandé aux fonctionnaires est considérable. Il s'agit d'opposer, une fois encore, les salariés du public et ceux du secteur privé alors qu'ils vivent une même précarité, qu'il s'agisse des conditions de travail, du pouvoir d'achat ou de l'avenir de leurs enfants.

➤ **Pour les régimes spéciaux :** le gouvernement confirme que les mesures s'appliqueront aux salariés des régimes spéciaux. Il cherche surtout à éviter un front uni de tous les salariés en différant la mise en œuvre en 2017.

➤ **L'emploi des seniors :** alors que le taux d'emploi des 55-64 ans n'est que de 38,9% en France (contre 47,3% en moyenne en Europe), que celui des 55-59 ans n'est que de 58,5% (contre 61,4 en Europe) que les seniors ne sont que 25 % retrouver un emploi après six mois de chômage, rien ou presque n'est prévu pour pallier cette situation.

Il est uniquement prévu un CDD seniors, dispositif d'aide à l'embauche pour les plus de 55 ans. Pour l'obtenir l'employeur pourra se contenter de signer un CDD de plus de 6 mois.

Au total, la politique du gouvernement va transformer des salariés qui auraient du partir en retraites en chômeurs. Ainsi l'ensemble des dispositions affectant les droits en matière de retraite représenterait une ponction de 22,6 milliards d'euros en 2018, 25,1 milliards d'euros en 2020.

➤ **Parallèlement, les propositions concernant la mise à contribution des hauts revenus, des revenus du capital, des entreprises ne font qu'égratigner les dispositions en leur faveur.** Leur seule vocation est de créer l'illusion que la réforme est juste. Les recettes attendues sur ce plan sont estimées à 4,4 milliards d'euros en 2020, soit 5 fois moins que les sacrifices imposés aux salariés.

Sur la taxation du capital et du patrimoine, le gouvernement n'a à proposer que des mesurette. Depuis 2002, l'actuelle majorité de droite a accordé 50 milliards de baisses d'impôts et de niches fiscales au capital et aux hauts revenus. Aujourd'hui, le gouvernement les taxe à hauteur de 4,4 milliards d'euros, soit moins de 10% des besoins de financement des retraites.

Le chèque de 1,8 milliard signé en direction des cents contribuables les plus riches au titre du bouclier fiscal ne disparaît pas.

➤ **Le pillage organisé du Fonds de réserve des retraites est inacceptable.**

La gauche l'avait créé et abondé pour protéger la retraite de nos enfants. La droite l'a ignoré et veut maintenant le démanteler à des fins électorales en transférant les fonds à la CADES, cet organisme qui prend toutes les dettes de la Sécurité sociale. Cela veut dire que dans les quelques années qui viennent on va piller les 34,5 milliards d'euros dont il dispose. Ils serviront pendant un temps seulement et il faut le savoir. Car après 2018 c'est le trou noir. Il faudra tout recommencer.

Le projet de loi est très largement marqué de l'empreinte du MEDEF qui réclamait le report de l'âge légal de la retraite. Les entreprises obtiendraient de plus de nouvelles aides financières pour l'emploi des plus de 55 ans.

La brutalité des mesures gouvernementales vise à répondre à la pression conjuguée des marchés financiers et des agences de notation qui exigent une réduction des budgets publics et sociaux dans tous les pays européens.

Non content d'affaiblir encore davantage le système de retraite par répartition, en accentuant les conséquences des réformes antérieures qui amputent déjà le niveau des retraites, le gouvernement n'apporte aucune réponse nouvelle aux défis du chômage, des bas salaires et de la précarité.

C'est pourtant dans la réponse à ces problèmes que réside l'essentiel des solutions garantissant la pérennité des retraites.

3 -TABLEAU COMPARATIF DES PROPOSITIONS

COMPARATIF PROPOSITIONS SOCIALISTES / PROJET GOUVERNEMENT

Thèmes	Les propositions socialistes	Les propositions du Gouvernement
Ages légaux	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Age légal de droit au départ à la retraite : maintien à 60 ans ; ♦ Age légal de droit au départ à la retraite à taux plein : maintien à 65 ans ♦ Retraite choisie Incitation de ceux qui le souhaitent et le peuvent à travailler plus longtemps. 	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Age légal de droit au départ à la retraite : passage à 62 ans ; ♦ Age légal de droit au départ à la retraite à taux plein : passage à 67 ans.
Ressources Besoin : 45 milliards d'euros d'ici 2025	<p>Les revenus du capital mis à la contribution : 19 Mds d'euros dès 2010, 25 Mds d'euros dès 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Augmentation des prélèvements sociaux sur les bonus et les stock-options : de 5% à 38% ; ♦ Relèvement de 4% à 20% du forfait sur l'intéressement et à la participation ♦ CSG sur les revenus du capital actuellement exonérés (hors livrets d'épargne et plus-values sur résidence principale) et remise en cause de la défiscalisation des plus-values sur les cessions de filiales. ♦ Hausse de 0,5% de la taxation de la valeur ajoutée, instaurée à la suite de la suppression de la taxe professionnelle : de 1,5% à 2,2% en exonérant les petites entreprises. 	<p>Les hauts revenus épargnés : 2,2Mds d'euros en 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Mise en place d'un dispositif de recettes supplémentaires sur les hauts revenus et les revenus du capital : <ul style="list-style-type: none"> → Prélèvement de 1% sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu ; → + 1 point de prélèvements sur les plus-values de cessions immobilières et du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts. ♦ Hausse des prélèvements sur les stock-options : passage de la contribution de l'employeur de 10 à 14% ; passage de la contribution du salarié de 2,5 à 8% ; → Prélèvement de l'entreprise désormais appliqué dès le 1er euro de rente versé et non plus à partir de 1000 euros ; → Mise en place d'une contribution sociale de 14% pour le bénéficiaire ;
Le Fonds de réserve Créé sous le gouvernement Jospin, le FFR avait vocation à sécuriser les jeunes générations d'actifs et à compenser leurs efforts. Depuis 2002, la droite a refusé de l'alimenter et l'a même ponctionné dans une politique à courte vue.	<p>Continuer à alimenter le FRR</p> <p>Nous proposons de l'alimenter de manière régulière, par la création d'une surtaxe de 15% de l'impôt sur les sociétés acquittée par les banques.</p> <p>Recettes : 3 Mds d'euro par an, avec un rendement de 4% soit 140 Mds d'euro disponibles en 2025.</p>	<p>Siphonner les ressources du FRR</p> <p>Le Fonds est privé de ses ressources. Cet argent qui était destiné à la préservation des retraites des générations qui partiront dans les années 20 et 30 va être siphonné.</p> <p>Le Gouvernement a annoncé qu'il utilisera « les ressources du FRR pour financer l'intégralité des déficits du régime général et du FSV ».</p> <p>Transfert des 34 Mds d'euro d'actif du FRR au bilan de la Cades, pour augmenter artificiellement sa crédibilité auprès des marchés.</p>
L'emploi des seniors L'amélioration de l'emploi des seniors est une des clefs de la réforme durable de notre système de retraites	<p>Accompagner vraiment les salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Un rendez-vous tous les 2 ou 3 ans pour tous les salariés dès 45 ans, spécifiquement destiné à envisager leur évolution dans l'emploi. ♦ Négociation triennale de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de plus de 300 salariés obligatoire. 	<p>Renforcer le tutorat entre les seniors et les jeunes pour faciliter la transmission de savoir avant le départ à la retraite.</p>

<p>Or la France se distingue par un taux d'emploi particulièrement faible des 55/64 ans (38% seulement). Alors que d'autres pays sont parvenus à augmenter fortement leur taux d'emploi des seniors, en France, toutes les déclarations d'intention du gouvernement restent lettre morte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Généraliser le tutorat ou les binômes en entreprise, favoriser les départs en retraite progressive. ♦ Aménager les conditions de travail des plus de 55 ans en limitant ou supprimant le travail de nuit et les tâches physiques, en augmentant les temps de pause. <p>Mécanisme de bonus-malus ex : modulation de 1 point de cotisation patronale en fonction de la part des seniors parmi les salariés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Fixer à Pôle emploi des objectifs chiffrés de retour à l'emploi par bassin d'emploi. 	<p>Aide à l'embauche pendant un an pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans pour un CDD de plus de six mois.</p>
<p>La pénibilité au travail</p> <p>La loi Fillon d'août 2003 prévoyait l'ouverture de négociations sur la pénibilité.</p> <p>Mais la loi promise par le Gouvernement n'a jamais vu le jour.</p>	<p>Prendre en compte la pénibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Toute période de travail doit bénéficier selon des critères précis (travail de nuit, travail posté, port de charges lourdes...) d'une majoration des annuités permettant de partir plus tôt à la retraite. ♦ 5 Mds d'euros consacrés au financement de la pénibilité et à la revalorisation des petites retraites. 	<p>Confusion entre invalidité et pénibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Maintien de la retraite à 60 ans pour les salariés même en situation d'usure professionnelle constatée (maladie professionnelle ou accident du travail produisant les mêmes effets) et ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20%. 10000 personnes concernées. ♦ Développer la prévention de la pénibilité pour éviter l'usure physique des salariés : mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.
<p>Régimes publics et privés</p>	<p>Un socle de droits communs dans le public et le privé</p> <p>Les principes que nous proposons doivent s'appliquer à l'ensemble des salariés, du secteur public comme du secteur privé.</p> <p>Ce travail sera confié à une « commission pour le rapprochement des régimes ».</p>	<p>Forcer la convergence entre régimes public et privé</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Alignement du taux de cotisation du public sur celui du privé (passage de 7,85 à 10,55%), étalé sur 10 ans ; ♦ Fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service à compter de 2012. La possibilité de partir au bout de 15 ans pour les parents ayant déjà 3 enfants en 2012 sera préservée. ♦ Application de la même règle d'obtention du « minimum garanti » que dans le secteur privé. Il faudra désormais, comme c'est déjà le cas dans le secteur privé, que les fonctionnaires aient tous leurs trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

4 -ANALYSE DU PROJET DE LOI (Après passage à l'Assemblée nationale)

Plusieurs mesures annoncées lors de la présentation générale de la réforme le 16 juin, ne figurent pas dans ce texte, soit parce qu'elles relèvent du domaine réglementaire, comme l'aménagement du dispositif des départs anticipés pour carrière longue, soit parce qu'elles sont destinées à figurer dans un autre texte (PLFSS ou loi de finances pour 2011)

Conseil des ministres	13 juin
Commission des affaires sociales (AN)	20 au 22 juillet
Séance publique AN	7 au 15 septembre
Commission des affaires sociales (Sénat)	27 et 28 septembre
Séance publique Sénat	5 au 15 Octobre 2010

1- Mesures visant à assurer le pilotage des régimes de retraite (Art.1,2)

La loi introduit un **comité de pilotage des régimes de retraite** chargé d'un certain nombre de missions dont la finalité est la pérennité financière des régimes et l'équilibre en 2018.

Ce comité aura également une mission en direction de l'égalité hommes femmes et sur la pénibilité. Il aura également la possibilité de proposer le cas échéant des mesures correctrices justifiées par la situation financière des régimes de retraite

Ce comité sera composé de différents représentants et il s'appuiera sur les travaux du COR.

Un **observatoire de la pénibilité** sera créé, il devra faire des propositions au comité de pilotage.

Le COR devra remettre un rapport pour le 31 mars 2008 sur la situation financière et le projet prévoit un **rendez vous en 2018** afin de réfléchir aux conditions de l'équilibre après 2010.

Après passage à l'Assemblée Nationale

Article 1er : Comité de pilotage des régimes de retraite

Article L 114-4-2 et L 114-4-3(nouveau) du code de la sécurité sociale

Amendement 300 : L'alinéa 7 de l'article 1er donnait comme objectif au comité de pilotage « le maintien du niveau de vie satisfaisant des retraités ». L'amendement adopté remplace « Maintien » par « Amélioration » et fait disparaître la mention « suffisant »

Nouvelle rédaction de l'alinéa 7 : « 3° À l'amélioration du niveau de vie des retraités et du niveau des pensions de retraite. »

Amendement 306 (sous amendement 739) : L'alinéa 11 de l'article 1er donnait pour mission au comité de pilotage de veiller « à la progression du taux d'emploi des seniors pour atteindre à l'horizon 2030 la moyenne des Etats membres de l'Union européenne». L'amendement adopté substitue « Seniors » par « personne de plus de 55 ans » et « 2030 » par « 2018 ».

Nouvelle Rédaction de l'alinéa 11 : « 2° La progression du taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans pour atteindre en 2018 la moyenne des Etats membres de l'Union européenne.»

Amendement 283 : L'alinéa 13 de l'article 1er est complété par la phrase « Ces propositions sont écrites et font l'objet d'une publication dans des conditions fixées par décret ». Cet amendement vise à obtenir des propositions formelles du comité de pilotage.

Nouvelle rédaction de l'alinéa 13 : « Le comité propose le cas échéant l'ensemble des mesures correctrices justifiées par la situation des régimes de retraite. Ces propositions sont écrites et font l'objet d'une publication dans des conditions fixées par décret »

Amendement 307 : L'alinéa 12 de l'article 1er est complété par les mots « à l'horizon 2018 ».

Nouvelle rédaction de l'alinéa 12 : « 3° l'annulation des écarts de pensions entre hommes et femmes à l'horizon 2018 »

Amendement 565 : l'alinéa 16 de l'article 1er, énonçant la composition du comité de pilotage est modifié. L'amendement substitue aux mots « représentants de chacun des groupes parlementaires de l'Assemblée nationale et du Sénat », les mots « de députés et de sénateurs désignés en s'efforçant de reproduire la configuration politique de chaque assemblée ».

Amendement 590 : l'amendement substitue dans l'alinéa 16 les mots « professionnelles d'employeurs et », par les mots « d'employeurs les plus représentatives au plan national et de représentants ». Cette rédaction permet d'inclure les professions libérales et les agriculteurs.

Nouvelle rédaction de l'Alinéa 16 : « Le Comité de pilotage des régimes de retraite **est composé** de représentants de l'État, de députés et de sénateurs désignés en s'efforçant de reproduire la configuration politique de chaque assemblée, de représentants des régimes de retraite légalement obligatoires, de représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national et de représentants des organisations syndicales représentatives au plan national interprofessionnel et de personnalités qualifiées. »

Amendement 732 : Complète l'article 1er par l'alinéa suivant :

« III. – Avant le 1er octobre 2011, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport faisant le point sur la situation des assurés ayant relevé de plusieurs régimes d'assurance vieillesse. ».

Cet amendement prévoit que le Gouvernement remettra au Parlement avant la fin de l'année 2011 un rapport approfondi sur la situation des assurés relevant de plusieurs régimes de retraite.

Amendement 560 sous amendé par 724 : Complète l'article 1er par l'alinéa suivant :

« L'observatoire des pénibilités étudie en particulier les risques de maladies à effets différés en lien avec l'exposition des salariés avec des facteurs de pénibilité au travail. ».

Après L'article 1er

Amendement 734 : insère un article additionnel après l'article 1er.

« Avant le 31 décembre 2014, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport sur les redéploiements de ressources ou de charges entre régimes de protection sociale concourant à l'objectif d'équilibre des différents régimes de retraite. Le comité de pilotage des régimes de retraite est consulté sur ce rapport. »

Certains régimes connaîtront progressivement un retour à une situation excédentaire tandis que d'autres seront plus durablement confrontés au déficit. **Le présent amendement prévoit que le Gouvernement informera le Parlement sur les transferts nécessaires au sein des régimes de retraite et plus généralement de la protection sociale afin de contribuer à l'équilibre des régimes de retraite.**

2- Mesures créant un droit a l'information (Art. 3,3bis,3ter,3 quater,3 quinquies du projet de loi)

Une information serait faite dès la constitution des premiers droits a la retraite. Tout assuré bénéficierait , dans un délai déterminé suivant la première année au cours de laquelle il a validé au moins une période d'assurance dans un des régimes de retraite légalement obligatoires, **d'une information générale** sur le système de retraite par répartition notamment sur les règles d'acquisition de droits a pension et l'incidence sur ces derniers des évènements susceptibles d'affecter sa carrière.

Un entretien personnalisé à 45 ans. Les assurés bénéficieraient également à leur demande, à 45 ans d'un entretien sur les droits qu'ils se sont constitués. Il s'agit là de mieux préparer leur retraite et de faire les choix professionnels en connaissant leur impact sur leur future pension.

La mise en ligne du relevé de situations individuelles. Le projet prévoit qu'à la demande de l'assuré, les régimes de retraite communiquent le relevé de situation individuelle, créée par la loi de 2003, par voie électronique

A compter du 1er janvier 2012, tout assuré pourra obtenir **sa retraite complémentaire selon une périodicité mensuelle.**

Article 3 : information des salariés

(Article L 161-17 du code de la sécurité sociale)

Amendement 251 : modifie l'alinéa 3 de l'article 3 :

« Dans un délai de deux ans » est remplacé par « Au terme de la première année ».

Cet amendement prévoit **qu'au terme de la première année suivant un premier emploi, un assuré bénéficie au plus tôt d'une information générale sur le système de retraite** par répartition et en particulier sur les règles d'acquisition de droits à pension et à l'incidence sur ces derniers de la suite de la carrière envisagée.

Amendement 318 : complète l'alinéa 4 de l'article 3

Après le mot : « obligatoires, » sont insérés les mots « sur les conditions de départ à la retraite de l'entreprise, sur les possibilités de cumuler un emploi et une retraite, ».

Cet amendement **étend les possibilités d'information des assurés sur leurs conditions de départ à la retraite** mais aussi **sur les possibilités de cumuler un emploi et une retraite.**

Amendement 126 : Complete l'alinéa 4 de l'article 3

Insertion après le mot « partiel » des mots « , de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle ».

Des 45 ans, les salariés bénéficieront à leur demande **d'un entretien personnalisé sur les droits à retraite** qu'ils se seront constitués. Au cours de cet entretien, ils recevront **des informations sur l'impact de leur carrière** quant au calcul du montant de pension (impact des périodes d'étude, de chômage, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

Article 3 bis : Création d'un répertoire de gestion des carrières unique

L114-12-1 du code de la sécurité sociale

Amendement 91 : insertion après le mot « régime » de l'expression « de retraite complémentaire ou additionnel obligatoire ».

L'extension du champ du répertoire national commun de la protection complémentaire concerne les régimes complémentaires de retraite, notamment l'AGIRC, l'ARRCO et l'IRCANTEC. L'amendement inclut explicitement les régimes de retraite additionnels obligatoires, notamment le régime de retraite additionnel de la fonction publique ainsi que le régime additionnel de l'enseignement privé.

Amendement 92 : Complete l'article L114-12-1 du code de la sécurité sociale.

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« II. – Au cinquième alinéa de l'article L. 114-12-1 du même code, après le mot : « général », sont insérés les mots : « et le centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale ».

Les Centres de liaisons européennes et internationales auront également accès aux données du répertoire.

Les Centres de liaisons européennes et internationales reçoivent des pays étrangers les factures de soins à rembourser des ressortissants de la protection sociale française en séjour dans ces pays. A l'aide du répertoire, le Centre pourra vérifier l'affiliation effective de l'individu concerné à un régime français de sécurité sociale.

Article 3 quinquies : Mensualisation des Pensions

Amendement 509 : Dans le premier alinéa, « 2012 » est remplacé par « 2013 »

L'article 3 quinquies ouvre la possibilité pour les retraités dont les pensions de base ou complémentaires obligatoires **sont versées de façon trimestrielle, de demander à percevoir leur pension mensuellement**. Le versement trimestriel ne correspond pas au rythme de nombreuses dépenses qui sont réglées mensuellement (loyer, abonnements, etc.). **L'amendement repousse l'entrée en vigueur de la mesure en au 1er janvier 2013.**

Amendement 514 : Compléter l'article par la phrase suivante : « Une fois exercée, l'option est irrévocable. »

Cet amendement prévoit qu'une fois prononcée, l'option pour un paiement mensuel ne peut être révoquée.

Après l'article 3 Quinquies

Amendement 469 : Cree un article 3 Sexies ; ainsi rédigé : « L'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'un redressement de cotisations ou de contributions sociales dues par un employeur est opéré par une union de recouvrement, ledit organisme, après paiement du redressement, prévient sans délai les caisses mentionnées à l'article L. 215-1 afin que les droits des salariés concernés soient rectifiés. Double de cette information est envoyé à l'employeur. »

Cet amendement **impose à l'URSSAF de déclarer le montant des redressements après paiements afin que les droits des salariés soient rectifiés. Le double de cette information est envoyée à l'employeur afin qu'il puisse lui-même en informer les salariés.** Un redressement Urssaf n'est jamais neutre puisqu'il concerne des cotisations d'assurance vieillesse sur la base desquelles sera calculée la retraite des salariés intéressés.

Amendement 335 rectifié : Crée un article 3 Septies ainsi rédigé :

« Le Gouvernement présente au Parlement, avant le 15 octobre 2010, un rapport sur les conditions de mise en œuvre d'un versement des pensions dès le premier de chaque mois. »

Actuellement, l'article R. 355-2 du code de la sécurité sociale prévoit que **les pensions sont mises en paiement le huitième jour du mois suivant celui au titre duquel elle est due. Le gouvernement devra envisager un paiement au 1er jour de chaque mois.** Il remettra au parlement un rapport en ce sens avant le 15 octobre 2010.

3 - Mesures visant à relever la durée d'activité.

Âge d'ouverture du droit à la retraite (Art. 5)

Fixé à 60 ans aujourd'hui, l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite serait **progressivement relevé**, à raison **de quatre mois par génération**, selon un échéancier fixé par décret, pour atteindre 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956.

Ce relèvement de l'âge d'ouverture du droit commencerait à s'appliquer aux personnes nées après le 1er janvier 1951.

Article 5 : relèvement de l'âge légal d'ouverture du droit à une pension

Amendement 117 rectifié : insère un article 5 bis sous l'article 5 ;

« À l'article L. 231-6 du code de la sécurité sociale, le mot : « soixante-cinq » est remplacé par le mot : « soixante-sept ». En vertu de l'article L. 231-6 du code de la sécurité sociale **l'âge limite pour être membres des conseils d'administration des caisses était fixé à 65 ans. Cet amendement le porte à 67 ans.**

Âge de la retraite à taux plein (Art. 6,7,11,12)

Parallèlement à l'âge d'ouverture du droit, l'âge auquel le taux plein est automatiquement attribué lorsque la durée d'assurance nécessaire n'est pas atteinte (ou l'âge d'annulation de la décote) fixé à 65 ans aujourd'hui **serait progressivement relevé de deux ans** dans le régime général, les régimes alignés et le régime des non salariés agricoles, mais selon un calendrier différent applicable par génération et qui serait fixé par décret.

Le gouvernement a précisé qu'il serait augmenté de quatre mois par an à compter du 1er juillet 2016, (génération de 1956) pour atteindre 66 ans en 2019 **et 67 ans en 2023**.

Dans la fonction publique, la limite d'âge des personnels sédentaires serait également relevée de 65 à 67, de manière croissante et par génération. La nouvelle limite d'âge à 67 ans s'appliquerait aux fonctionnaires nés à compter du 1er janvier 1956.

Article 6 : Relèvement de l'âge d'annulation de la décote

Amendement 230 rectifié : insère un article 6 bis sous l'article 6 :

Après l'article L. 645-5 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 645-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 645-6. – Les prestations complémentaires de vieillesse peuvent être liquidées à compter de l'âge prévu à l'article L. 351-1. Un décret fixe, après avis de la section professionnelle concernée, pour chacun des régimes mentionnés à l'article L. 645-1, les coefficients de réduction de la pension applicables en cas de liquidation avant l'âge prévu à l'article L. 351-8. ».

Cet amendement **vise à aligner l'âge de liquidation des régimes ASV des professionnels de santé sur les règles du régime de base (67 ans)**. La décote sera fixée après avis des caisses de retraite concernées.

Article 12 : Coordination résultant du relèvement de 65 à 67 ans de la limite d'âge dans la fonction publique

Amendement 231 : Compléter l'article 12 par l'alinéa suivant :

« II. – L'évolution de la limite d'âge mentionnée aux 1°, 2° et 3° du I du présent article est fixée par décret dans les conditions définies au II de l'article 11 de la présente loi. ».

Cet amendement relève la limite d'âge pour les présidents de conseil d'administration des établissements publics dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires (de 65 à 67 ans).

Fonctionnaires en catégorie active

Les bornes d'âge des fonctionnaires en catégorie active qui bénéficient à ce jour d'un âge d'ouverture des droits inférieur à 60 ans et d'un âge de la décote inférieur à 65 ans seraient parallèlement relevées.

❖ **Âges d'ouverture du droit (Art 8 et 9)**

Les différents âges d'ouverture du droit à pension de retraite des fonctionnaires en catégorie active seraient eux aussi relevés de 2 ans, au même titre que l'âge de droit commun (quatre mois par génération)

Les générations concernées différeraient de celles des agents en catégorie sédentaire, compte tenu du décalage de l'âge d'ouverture actuel par rapport à l'âge de droit commun.

A terme, les âges d'ouverture du droit seraient fixés ainsi :

52 ans au lieu de 50 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1966
55 ans au lieu de 53 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1963
56 ans au lieu de 54 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1962
57 ans au lieu de 55 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1961

❖ Limites d'âge (Art 14 et 17)

De même, les limites d'âge des fonctionnaires en catégorie active seraient progressivement augmentées de 2 ans, par génération selon un calendrier arrêté par décret, à terme elles seraient fixées ainsi :

57 ans au lieu de 55 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1966
59 ans au lieu de 57 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1964
60 ans au lieu de 58 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1963
61 ans au lieu de 59 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1962
62 ans au lieu de 60 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1961
64 ans au lieu de 62 ans pour les agents nés à compter	du 1er janvier 1959

Les dispositions légales relatives au maintien en activité au-delà de la limite d'âge dans la fonction publique seraient adaptées en conséquence.

❖ Durée minimale de services actifs (Art 18 et 19)

L'année d'ouverture du droit à la retraite des fonctionnaires appartenant à des catégories actives dépend tout à la fois de l'atteinte d'un âge donné et d'une durée minimale de services. Pour les militaires, seule la durée de service joue.

En cohérence avec le dispositif, **la durée minimale** des services effectifs exigée pour la liquidation des pensions des agents des catégories actives et **des militaires serait relevée de deux ans à compter du 1er juillet 2011.**

A compter du 1er janvier 2016, la durée minime de services actifs applicables à différentes catégories d'agents listés par le projet de loi (catégories actives de droit commun, militaires, agents communaux des réseaux souterrains des égouts, personnels actifs de police, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne et personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire) serait fixée :

- à 12 ans lorsque cette durée était fixée antérieurement à dix ans ;
- à 17 ans lorsque cette durée était fixée antérieurement à quinze ans ;
- à 27 ans lorsque cette durée était fixée antérieurement à vingt cinq ans

Le projet de loi prévoit une dérogation au relèvement de la durée minimale de services au bénéfice des personnels ayant déjà effectué les durées de service minimale actuellement requises et qui, avant l'entrée en vigueur de la réforme, soit on quitté la fonction publique, soit on intégré un corps classé en corps en catégorie sédentaire. Cette mesure vise en particulier les anciens instituteurs devenus professeurs des écoles qui, lors de la création de ce dernier corps en 1990, ont conservé le bénéfice du droit à la retraite à 55 ans, à la condition de comptabiliser au moins 15 années de service.

De fait, des agents devenus fonctionnaires sédentaires ne peuvent aujourd'hui compléter leur durée de service pour satisfaire à une condition de durée qui serait majorée de deux ans.

❖ Dispositif dérogatoire en faveur de certains personnels infirmiers (art.13)

Les infirmières et personnels paramédicaux **qui opteraient pour une intégration en catégorie A**, conformément à la loi de juillet 2010 relative au dialogue social dans la fonction publique, bénéficieraient, à titre dérogatoire, d'un maintien de l'âge d'ouverture des droits à 60 ans et de la limite d'âge à 65 ans

Régimes spéciaux (Art 20)

Dans le prolongement de la réforme, des bornes d'âge applicables dans les régimes spéciaux seraient relevées dans les mêmes conditions que les autres régimes, mais à compter du 1er janvier 2007 uniquement pour tenir compte du calendrier de la réforme de 2008. Ces mesures dépendent uniquement du niveau réglementaire, le projet de loi prévoit que le gouvernement remettra un rapport au Parlement avant le 1er janvier 2007 sur les dispositions adoptées à cet effet.

Article 20 : Mesures de coordination relatives à certains statuts particuliers

Amendements 362 et 363 : insèrent les 3 alinéas suivants après l'alinéa 24 de l'article 20

« 2° Le même article du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Nul ne peut être maintenu en activité dans une juridiction qu'il a présidée au cours de sa carrière. ».

« 3° L'article L. 233-9 du code de justice administrative est abrogé à compter du 1er juillet 2011. »

Cet amendement prévoit le possible **maintien en activité jusqu'à 68 ans des chefs et anciens chefs de juridiction (magistrats des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel)**. Ce maintien en activité ne pourra s'accomplir que dans une autre juridiction que celle qu'ils ont présidée au cours de leur carrière.

L'amendement abroge l'article L. 233-9 du code de justice administrative qui permet à ces magistrats de se maintenir en fonctions jusqu'au 30 juin ou au 31 décembre de l'année en cours selon qu'ils ont atteint la limite d'âge au cours du premier ou du second semestre. L'année juridictionnelle se termine en août et le magistrat peut sur demande refuser l'application du dispositif de maintien en activité.

Durée d'assurance ou de services (Art. 4)

Procédure de détermination

Cet article vise tout d'abord à simplifier la procédure de fixation de la durée d'assurance (régime général) ou de services et bonifications (Fonction publique) conditionnant l'attribution d'une pension à taux plein.

Aux termes de ce projet de loi, lui serait par conséquent substituée pour la période postérieure à 2012, une procédure plus simple, glissante et permettant une information plus précoce des assurés. **Ainsi, à compter de la génération 1955**, la durée d'assurance ou de services et bonification **serait fixée chaque année par décret**, pris après avis du conseil d'orientation des retraites, **quatre ans avant que la génération concernée n'atteigne 60 ans**. Ce nouveau dispositif s'appliquerait pour la première fois en 2011 pour déterminer la durée de référence applicable aux assurés nés après le 1er janvier 1955, qui atteindront 60 ans en 2015.

A titre transitoire, faute de pouvoir respecter ce nouveau délai de quatre ans, les durées d'assurance des générations 1953 et 1954 seront fixées par un décret avant la fin de l'année. Pour les générations antérieures qui atteindront 60 ans au plus tard en 2012, les durées d'assurance sont déjà connues (**40,5 annuités pour les assurés nés en 1950, 40,75 pour ceux nés en 1951 et 41 ans pour ceux nés en 1952**).

Pour l'ensemble des régimes, le report de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans, le décalage au même rythme de l'âge automatique d'obtention d'une pension complète de 65 à 67 et la poursuite de l'allongement de la durée de cotisation selon le principe fixé par la loi de 2003 jusqu'en 2020 se traduirait par une économie de près de 2 milliards d'€ en 2011 et d'environ 20 milliards en 2020. D'après l'étude d'impact ces mesures combleraient près de la moitié du besoin de financement, tous régimes confondus, en 2020.

4 - Rapprochement entre régimes de retraites

Le projet de loi comporte un certain nombre de mesures de convergence entre les règles applicables aux fonctionnaires et celles qui concernent les salariés du secteur privé

Création d'une caisse des fonctionnaires de l'Etat (Art.21A)

Avant le 30 septembre 2011, le gouvernement remettra au Parlement un rapport relatif à la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

Alignement progressif des taux de cotisation vieillesse (Art 21)

Le taux de cotisation d'assurance vieillesse **des fonctionnaires** (actuellement 7,85%) **serait aligné dans dix ans sur celui des salariés** (soit 10,55% au 1er janvier).

L'objectif poursuivi par le projet de loi est donc d'augmenter le taux de cotisation à la charge des fonctionnaires, en prévoyant que la fixation de ce taux prend en considération les taux des cotisations à la charge des assurés sociaux relevant de la CNAV et des institutions complémentaires pour la part ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale.

Un décret devrait prévoir un dispositif de convergence sur 10 ans à raison d'une hausse de 0,27 point de cotisation par an.

Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé que la mesure devrait prendre effet dès le 1er janvier 2011, date à laquelle le taux devrait être porté à 8,12%.

Rendement escompté : 1,38 milliard en 2015 et 3 milliards en 2020

Retraite anticipée pour carrière longue(Art.22)

Cet article vise à aligner le dispositif de retraite anticipée existant dans la fonction publique pour longues carrières sur celui mis en place par la loi de 2003 concernant le régime général, mais avec les aménagements subséquents à la réforme.

Compte tenu du relèvement de l'âge d'ouverture du droit à pension, l'âge d'ouverture du droit à retraite anticipée pour carrière longue sera repoussé de :

- **Deux ans** l'âge de départ anticipé pour les assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans. Ainsi les fonctionnaires ayant commencé à cotiser à 14 ans pourraient liquider leur pension à partir de 58 ans ; ceux ayant commencé à travailler à 15 ans pourraient partir à 59 ans.

- **D'un an** l'âge de départ anticipé pour ceux ayant commencé à travailler à l'âge de 16 ans et qui pourront partir à 60 ans.

Par ailleurs, le dispositif serait étendu aux assurés ayant débuté leur carrière à 17 ans pour un départ anticipé à 60 ans.

Coût escompté 300 millions en 2015 et 600 millions en 2020.

Fin de départ anticipé pour les parents de trois enfants (Art 23)

Dans un premier temps, le dispositif de départ anticipé, **sans condition d'âge**, pour les fonctionnaires, parents de trois enfants **ayant 15 ans de service effectif serait supprimé à compter du 1er janvier 2012** au motif qu'il est logique de maintenir dans l'emploi, les fonctionnaires dans un contexte où l'âge de départ à la retraite doit reculer.

Suite à la demande du Président de la République, le dispositif est maintenu pour les fonctionnaires se trouvant à moins de cinq ans de l'âge de la retraite, pour les autres, le dispositif est maintenu à compter du 1er janvier 2012.

Par contre le projet ne remet pas en cause la possibilité de départ anticipé pour les fonctionnaires ayant 15 années de services effectifs et parent d'un enfant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%.

Economies escomptées : 880 millions en 2015 et 980 millions en 2020.

Article 23 : Fermeture de la possibilité de départ anticipé pour les parents de trois enfants

Amendement 728 rectifié : Substitue à l'alinéa 15 les quatre alinéas suivants :

« Le précédent alinéa n'est pas applicable :

« a) aux demandes présentées avant le 1er janvier 2011, sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1er juillet 2011 ;

« b) aux pensions des fonctionnaires civils et des militaires qui, au plus tard le 1er janvier 2011, sont à moins de cinq années ou ont atteint l'âge mentionné respectivement au 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite, dans sa rédaction issue de la présente loi, au I de l'article 8 ou aux I et II de l'article 16 de la présente loi.

« Les personnels mentionnés au a) et au b) conservent le bénéfice des dispositions de l'article L. 17 du code des pensions civiles et militaire de retraite dans leur rédaction antérieure à la présente loi. ».

La mise en œuvre transitoire de la réforme **du départ anticipé pour les parents de 3 enfants qui ont 15 ans de service. Les demandes présentées avant le 31 décembre 2010 pour un départ à la retraite au plus tard le 30 juin 2011 conservent les règles antérieures à la réforme** (paramètres de l'année où l'agent a respecté les 2 conditions cumulatives : 3 enfants et 15 ans de services).

Le présent amendement étend cette modalité transitoire en prévoyant que tous les agents qui, à la date du 1er janvier 2011 :

- **ont atteint ou dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite de leur corps ou cadre d'emploi conservent également le bénéfice des règles de calcul antérieures à la réforme ;**

- **sont à moins de 5 ans de leur âge d'ouverture des droits à la retraite conservent également le bénéfice des règles de calcul antérieures à la réforme.**

Amendement 360 : complète l'article 23 par l'alinéa suivant :

« V. – Les services administratifs compétents informent, avant le 31 décembre 2010, les fonctionnaires civils et les militaires ayant accompli quinze années de services effectifs avant le 1er janvier 2012 et parents à cette date de trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre du changement des règles de départ anticipé à la retraite. ».

L'amendement impose, avant le 31 décembre 2010, **aux services administratifs compétents au sein de chaque fonction publique d'informer personnellement les fonctionnaires concernées** c'est-à-dire celles qui réuniront les deux conditions et présenteront une demande au cours de l'année 2011 ou qui réunissaient déjà les deux conditions mais présenteront un dossier au cours de cette même année. **L'information devra porter notamment sur l'impact annuel d'un départ anticipé sur leur niveau de pension.**

Réforme du minimum garanti (Art 24)

Les conditions d'obtention du minimum garanti dans le secteur public devraient être alignées sur celles du secteur privé.

Selon, le projet de loi, si la condition de durée d'assurance tous régimes permettant d'atteindre le taux plein (ou l'âge limite pour l'annulation de la décote) n'est pas remplie, le minimum garanti à taux plein ne serait pas servi.

A défaut de totaliser le nombre de trimestres de cotisation requis ou d'atteindre l'âge d'annulation de la décote, le fonctionnaire devrait bénéficier du minimum garanti avec application du mécanisme de décote correspondant à sa génération.

Ces mesures s'appliqueraient aux pensions liquidées à **compter de la date d'entrée en vigueur de la loi**. Des mesures transitoires seraient toute fois prévues.

Economies escomptées : 490 millions en 2015 et 920 millions en 2020.

Article 24 : Réforme de la pension minimale garantie dans la fonction publique

Amendement 32 : insère un article 24 bis

« Avant le 31 mars 2011, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les bonifications inscrites à l'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires. »

Cet amendement vise à remettre en cause les bonifications dont bénéficient les militaires. Le code des pensions civiles et militaires de retraite contient de nombreuses dispositions qui permettent aux fonctionnaires d'acquiescer des trimestres supplémentaires gratuits : bonifications du « cinquième », bonifications « de dépaysement », bonifications « Outre-Mer », bonifications « pour services aériens », etc. **Le gouvernement devra remettre un rapport sur ce sujet au parlement avant le 31 mars 2011.**

Suppression d'une bonification pour les professeurs de l'enseignement technique (24 bis nouveau)

La double validation dont bénéficient des professeurs de l'enseignement technique recrutés au titre d'une expérience professionnelle dans le domaine enseigné est supprimée. Les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2011 conserveraient, pour les périodes antérieures à cette date, le bénéfice de ces dispositions.

Modifications des règles de la surcote dans la fonction publique (Art 24 ter nouveau)

A travers cet amendement, il est proposé que les règles de calcul de la surcote soient alignées sur les modalités en vigueur dans le régime général : seules les périodes de service effectif et les bonifications et, majorations à caractère familiale, ou ayant lieu avec un handicap, sont prises en compte pour le calcul de la surcote. Les avantages de durée d'assurance attribués au titre des enfants ou du handicap demeurent prises en compte pour le bénéfice de la surcote, dès lors que ceux-ci tendent à compenser l'impact de la naissance et de l'éducation des enfants et du handicap sur la carrière.

Le plafond de 20 trimestres qui existe dans le public et pas dans le privé est supprimé.

Suppression de la majoration de pension pour conjoint à charge (Art 24 quater nouveau)

Le dispositif de la majoration pour conjoint à charge ne sera plus accordé à partir du 1er janvier 2011. Cette disposition mise en place en 1948 est devenue pratiquement caduque depuis la création du minimum vieillesse.

Article 24 Quinquies :

Amendement 735 et 763 : Créer un article 24 quinquies ainsi rédigé :

I. – Après le mot : « fonctionnaires », la fin du 1° de l'article L. 4 du code des pensions civiles et militaires de retraite est ainsi rédigée : « après une durée fixée par décret en Conseil d'État ; ».

II. – Les dispositions du I sont applicables aux fonctionnaires radiés des cadres à compter du 1er janvier 2011.

III. – L'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite est ainsi modifié :

« 1° Le début de l'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé : « Pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013, peuvent également... (le reste sans changement) » ;

« 2° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les services validés au titre des dixième et onzième alinéas ne peuvent être pris en compte pour parfaire la condition prévue au 1° de l'article L. 4 ».

IV. – Les services d'auxiliaire, de temporaire, d'aide ou de contractuel validés au titre de l'article L. 5 du code des pensions civiles et militaires de retraite ne peuvent être pris en compte pour parfaire la condition de services effectifs prévue au III de l'article 23 de la présente loi.

V. – L'article L. 12 du code des pensions civiles et militaires de retraite est complété par un alinéa ainsi rédigé :
« Les bonifications prévues aux a, c et d du présent article sont prises en compte dès lors que la pension rémunère au moins quinze années de services effectifs. Elles sont prises en compte sans condition de durée pour les fonctionnaires radiés des cadres pour invalidité. »

VI. – L'article L.17 du même code est ainsi modifié :

« 1° Au c), après le mot : « pension », sont insérés les mots : « liquidée au motif d'invalidité » ;

« 2° Après le c), il est inséré un d) ainsi rédigé :

« d) Lorsque la pension liquidée pour tout autre motif que celui visé au c) rémunère moins de quinze années de services effectifs, à un montant égal, par année de services effectifs, au montant visé au a) rapporté à la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile et militaire de retraite visée au premier alinéa de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. »

L'amendement vise à améliorer la situation des polypensionnés public/privé en réduisant la durée minimale de carrière pour l'obtention d'une pension de fonctionnaire. En effet, les fonctionnaires ayant accompli moins de 15 ans de services voient leur période d'activité en tant que fonctionnaire transférée pour la retraite rétroactivement au régime général et au régime complémentaire Ircantec. Cette modalité, qui s'accompagne généralement d'un appel complémentaire de cotisation salariale, est source d'incompréhension pour le fonctionnaire « reversé ».

Avec cet amendement, **le régime affiliant l'assuré pendant sa période d'activité lui servira une retraite au regard de cette durée d'activité. Dès lors, les transferts de périodes d'assurance entre le régime de fonctionnaires d'une part, et le régime général d'autre part, sont supprimés pour les périodes supérieures à deux ans et inférieures à quinze ans. Cet amendement se traduira par la création de pensions de fonctionnaire pour des durées de carrière inférieures à 15 ans.**

La durée minimale de carrière pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire sera réduite à deux années par décret à compter du 1er janvier 2011. Les règles actuelles relatives à la durée minimale pour la prise en compte des bonifications sont maintenues.

En application de cette réforme, **le transfert facultatif de périodes validées au régime général, sous statut de contractuel d'un employeur public, dans le régime des fonctionnaires est progressivement fermé.** Limité par la réforme de 2003 aux seuls fonctionnaires nouvellement titularisés et pour une demande effectuée dans les 2 ans suivant la titularisation, cette possibilité sera progressivement fermée d'ici 2015.

L'amendement 763 dispose que le mode de calcul du minimum garanti pour cette nouvelle catégorie de pensions sera calculée selon les mêmes modalités qu'au régime général : son montant sera proportionnel au nombre d'années d'activité. Ainsi, le changement d'affiliation entre le privé et le public sera neutre.

5 - Retraite agricole

Affiliation du conjoint collaborateur au régime complémentaire (Art.28)

Jusqu'à présent exclus du régime de retraite complémentaire obligatoire des exploitants agricoles, les conjoints collaborateurs des exploitants agricoles et les aides familiaux agricoles acquérant ce statut à compter du **1er janvier 2011** devraient être affiliés à titre obligatoire à ce régime.

A compter de cette date, ils pourraient prétendre à une retraite exprimée en points de retraite complémentaire. En cas de décès, **une pension de réversion** du régime complémentaire pourra également être versée au conjoint survivant.

Les cotisations afférentes au régime de retraite complémentaire, géré par la MSA seraient à la charge du chef d'exploitation sur **une base forfaitaire** fixée par décret.

Personnes potentiellement concernées 56 000

Apport de cotisations au régime : 17 millions par an.

Article 28 : extension de la retraite complémentaire obligatoire (RCO) aux aides familiaux et aux collaborateurs de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

Amendements 612 et 591 : insèrent l'article suivant :

« Un rapport gouvernemental publié dans les douze mois suivant la publication de la présente loi examine les conditions dans lesquelles pourrait être mise en œuvre une modification du mode de calcul de la pension de retraite de base des non salariés agricoles basée sur l'application des vingt-cinq meilleures années. Il étudie les conséquences d'un tel changement sur les prestations ainsi que sur les cotisations et émettra des propositions relatives aux modifications à apporter à la structuration du régime de base des non salariés agricoles. »

La pension de retraite de base des non salariés agricoles (conjoints, ascendant et descendant exerçant une activité non salarié au sein de l'exploitation agricole) est aujourd'hui calculée sur la totalité de la carrière de l'assuré, contrairement aux modes de calcul de la plupart des pensions en France.

Le présent amendement prévoit ainsi un rapport gouvernemental précisant les modalités d'une mise en œuvre d'un calcul de la retraite basée sur les vingt-cinq meilleures années en agriculture. Il s'agira d'étudier les modifications à apporter aux structures du régime de retraite de base, de mesurer les impacts sur les cotisations et sur les prestations et de proposer un calendrier.

Récupération sur succession de l'Aspa (Art 29)

Pour favoriser le recours à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) des retraités du monde agricole, les terres agricoles et l'ensemble des bâtiments qui y sont associés **seraient exclus de l'assiette de recouvrement sur succession de ce minima social qu'est l'Aspa.**

Une mesure similaire s'applique aux titulaires des différentes allocations constitutives du minimum vieillesse qui, si, elles ont été remplacées par l'Aspa en 2006, demeurent servies aux intéressés qui n'y ont pas renoncé.

Faute de disposition spécifique, la mesure d'exclusion de l'exploitation agricole de la récupération sur succession devrait s'appliquer à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Article 29 :

Amendement 579 : crée sous l'article 29, un chapitre I bis intitulé « Dispositions relatives à l'assurance veuvage »

Amendement 118 : modifie l'article 29 quinquies par l'insertion de l'expression « , éventuellement sur la base d'un forfait, » à la suite du mot « sociales ».

L'article 29 quinquies demande au gouvernement **un rapport sur la possibilité de prendre en compte les périodes de stage au titre de la retraite.** L'amendement propose que ces cotisations soient éventuellement forfaitaires.

Prorogation de l'assurance veuvage (Art.29 bis nouveau)

Cet article tend à rétablir l'assurance veuvage abrogé par la loi de 2003

6 - Mesures relatives aux entreprises

LA MÉDECINE DU TRAVAIL

ARTICLES 25 QUATER A 25 DUODECIÉS
26 TER ET 26 QUATER

I - La réforme est l'aboutissement d'un processus

Bien que le sujet soit a priori distinct des retraites, le gouvernement a profité de ce projet de loi pour déposer et faire déposer des amendements mettant en place une réforme de la médecine du travail allant dans le sens voulu par les organisations patronales. Il s'agit en fait d'un véritable projet de loi dans le projet de loi, qui comporte une dizaine d'articles et qui est l'aboutissement d'une offensive mûrement réfléchie et organisée.

La réforme de la médecine du travail a fait l'objet d'une lente mise en œuvre, avant d'aboutir au texte actuel. Le tableau en page 2 en rappelle les différentes étapes. Elle a aussi été soutenue par plusieurs rapports.

On peut citer le rapport commandé en février 2007 par Gérard Larcher, alors ministre du travail, à Hervé GOSSELIN, conseiller à la Chambre sociale de la Cour de Cassation sur la notion d'aptitude et d'inaptitude, qui propose notamment un droit d'alerte des médecins s'ils constatent que plusieurs salariés de la même entreprise voient leur état de santé altéré pour les mêmes raisons du fait de leur travail.

Le rapport GOSSELIN propose aussi une fusion – en clair une simplification - des règles de licenciement en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle, en maintenant cependant une indemnité plus importante en cas d'inaptitude due à un ATMP, et une indemnité compensatrice de préavis dans ce cas.

On peut aussi citer le rapport du Conseil économique et social de Christian DELLACHERIE, qui ne s'écarte pas significativement sur les points essentiels du rapport IGAS-IGEN de juillet 2007 analysé ci-dessous. Ce dernier rapport, commandé par le gouvernement, liste les fondements et les orientations de la réforme telle qu'elle aboutit aujourd'hui

1/ Pour mémoire, les principales dispositions et accords mis en œuvre de 1991 à 2007

Les réformes du dispositif de santé au travail depuis 1990 Principales étapes, éléments essentiels

Loi du 31 décembre 1991	Transposition des principes généraux de la directive cadre - obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et de procéder à l'évaluation des risques qui ne peuvent être évités, contribution du salarié à sa propre santé et sécurité.
Loi du 31 décembre 1991	Mise en place de la veille sanitaire. Premier dispositif de régularisation des médecins exerçant dans les services de médecine du travail.
Accord du 19 décembre 2000 sur la santé au travail	Pluridisciplinarité, modulation de la périodicité des visites médicales, création d'observatoires régionaux de santé au travail.
Décret du 5 novembre 2001	Document unique d'évaluation des risques.
Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002	Obligation de pluridisciplinarité, transformation des services médicaux de santé au travail, mesures transitoires pour accroître la ressource médicale. Conception globale de la «santé
Décret du 7 août 2002	Deuxième dispositif de régularisation des médecins exerçant dans les services de médecine du travail.
Décret du 3 octobre 2003	Dispositif de reconversion des médecins vers la médecine du travail.

Décret du 24 juin 2003 et arrêté du 24 décembre 2003	Mise en oeuvre de la pluridisciplinarité + institution des IPRP, procédure d'habilitation.
Décret du 28 juillet 2004	Organisation et fonctionnement des services de santé au travail - tiers temps effectif des médecins, dispositions pour renforcer l'indépendance des médecins et le contrôle social sur les services.
Loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique	Participation des services de santé au travail à la veille sanitaire organisée par l'In VS dans le cadre de la loi du 1er juillet 1998.
Plan santé au travail 2005-2009	Développement de l'expertise et de la connaissance des risques professionnels, promotion d'une culture de la prévention, renforcement du pilotage et du contrôle sur le dispositif de santé au travail.
Décret du 8 juin 2006	Mise en place de l'AFSSET.
Décret du 10 mai 2007	Création des comités régionaux de la prévention des risques professionnels (CRPRP).

2/ Le rapport IGAS-IGEN d'octobre 2007

Après avoir rappelé le caractère spécifique de la médecine du travail en France, telle qu'elle est issue de la Loi du 11 octobre 1946, ce rapport impute à celle-ci des dysfonctionnements divers : « **forte augmentation des maladies professionnelles, désaffectation pour le métier de médecin, inapplication de la loi, éparpillement des responsabilités, contestation de la procédure d'aptitude dont le caractère prédictif serait faible et la valeur préventive quasi nulle** ».

De manière très résumée ici, le rapport IGAS indique que la réforme dite **de prévention primaire** incluant les deux modalités,
- du « **tiers temps** » ie du temps que le médecin du travail doit consacrer à visites en entreprises pour des évaluations des risques, à l'élaboration de propositions de prévention, de plans d'activité en fonction de l'état de santé des salariés, ...etc
- de la **pluridisciplinarité** des services de santé au travail avec la création des SST en 2002

n'est pas née d'un constat des insuffisances de la médecine du travail en France, mais de l'impulsion donnée par le droit communautaire avec la directive européenne de 1989 sur la santé et la sécurité au travail. Il se félicite de l'espacement bisannuel des visites médicales d'aptitude considérées comme trop souvent formelles, mais considère que la réforme n'est pas achevée. Notamment, « le tiers temps est considéré comme une fin en soi, sans garantie sur son contenu, et la pluridisciplinarité reste avant tout une procédure ». Quant au système de l'aptitude, il « limite les capacités d'évolution du dispositif de santé au travail vers une logique de prévention collective ».

Il en résulte que « en l'état, le dispositif de santé au travail n'est pas en mesure de relever les défis à venir ».

a/ Quels défis selon le rapport ?

1 - Les transformations du monde productif, ie les emplois précaires, le travail à domicile et le télétravail, la sous-traitance

2 - Le vieillissement de la population active : le taux d'emploi des 55-64 ans est de 38,2 %, et le taux d'emploi des 55-59 ans est de 56,3 %, ce qui correspond à la moyenne européenne. Le rapport propose d'y porter remède en « aménageant les conditions de travail pour permettre l'emploi de travailleurs plus âgés, mais aussi de prévenir l'usure professionnelle par une démarche anticipatrice auprès des plus jeunes, afin d'éviter le développement des incapacités physiques et de l'aspiration à quitter prématurément l'emploi. »

3 - Le développement des risques à effet différé. Il est important de noter la rédaction du rapport sur ce point : « Dans un contexte marqué par une mobilité professionnelle de plus en plus forte, les conséquences à long terme des expositions aux différents risques sont à la fois mal suivies et mal évaluées. **Le médecin du travail est tributaire des informations que le salariés peut et veut lui communiquer à cet égard.** »

4 - L'intensification du travail et l'émergence de nouveaux risques : alourdissement de la charge mentale, accroissement des efforts et des expositions physiques, contrairement à une idée très répandue, qui provoquent l'accroissement des TMS (troubles musculo-squelettiques) et l'apparition de troubles psycho-sociaux qui motivent 25 % des cas d'inaptitude définitive prononcés par les médecins du travail (déjà en 2006).

5 – La judiciarisation de la santé au travail : « **la mobilisation des associations de victimes a contribué à faire évoluer la jurisprudence et la législation dans ce domaine, avec la reconnaissance d'une obligation de sécurité du résultat et le développement de la notion de faute inexcusable de l'employeur.** L'affaire de l'amiante a joué un rôle de révélateur et d'accélérateur à cet égard, la mise en cause juridique de la responsabilité des employeurs et de l'Etat régulateur s'accompagnant d'une dénonciation des carences du dispositif français de la santé au travail et des défaillances de la santé au travail. »

Ces cinq points résument bien la confusion délibérée créée entre différents éléments, les uns factuels, les autres relevant déjà de l'interprétation en vue de justifier une réforme qui vise essentiellement à dégager l'employeur d'un maximum de responsabilités, et de transférer celles-ci et sur les salariés.

b/ Les mesures proposées

Les mesures proposées ci-dessous déclinent les moyens d'y parvenir, en réalisant aussi de substantielles économies sur la médecine du travail. On retrouvera ces mesures dans les amendements de la droite au PjL sur les retraites :

1 - Donner une définition législative des missions des SST, centrée sur la prévention : « dans ce cadre, les SST seraient appelés à préparer et mettre en œuvre des projets de prévention définis au niveau de l'entreprise, dans le cadre d'un plan pluriannuel de santé au travail. S'appuyant sur le document unique d'évaluation des risques réalisé (sous la responsabilité de l'employeur) et sur la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail, ce plan devrait permettre de remédier à la dispersion actuelle des interventions. **Dans ce contexte, les plans d'activité des médecins pourraient être supprimés puisque l'intervention isolée d'un médecin n'aurait plus de sens.** »

2 - Transformer la procédure d'aptitude systématique en une procédure ciblée des inaptitudes, en s'inspirant du rapport Gosselin. **Ainsi le médecin du travail ne se prononcerait que par exception en cas d'inaptitude.**

3 - Substituer à la surveillance médicale renforcée (sur certains métiers exposés) telle qu'elle est pratiquée aujourd'hui une prestation renforcée de santé au travail à visée préventive. **Plutôt qu'un accroissement des visites médicales, cette prestation combinerait des actions à caractère collectif et individuel définies en fonction des risques en s'appuyant sur des protocoles et guides de bonnes pratiques élaborés par les professionnels de la santé au travail.**

4 - Organiser la traçabilité des expositions : à défaut d'ouvrir l'accès au DMP au médecin du travail, mettre en place un outil spécifique retraçant l'historique des expositions

5 - Reconnaître formellement la notion d'équipes pluridisciplinaires de santé au travail en donnant une base juridique à la délégation de tâches du médecin, sous son contrôle, vers d'autres catégories, notamment infirmiers spécialisés

6 - Assurer une ressource médicale à la hauteur des enjeux en portant le nombre de postes à l'internat de 60 à 100 puis 170, adapter la formation des médecins du travail

7 - Subordonner l'accréditation des SST à leur capacité d'intervention dans au moins trois domaines autres que la médecine du travail : sécurité du travail, toxicologie et hygiène industrielle, ergonomie et organisation du travail, psychologie du travail

8 - Remplacer la procédure d'agrément des SST par une procédure d'accréditation et de cotation, ce qui permettrait de rendre publiques les différences de qualité et de justifier les écarts de coût d'un service à l'autre. Un schéma directeur régional de la médecine du travail devrait être arrêté sur avis du CRPRP pour guider la restructuration nécessaire des SST. En effet, le passage de la gestion des visites individuelles à une activité centrée sur la prévention collective des risques implique de réunir des compétences diversifiées, de développer l'action en milieu de travail, de suivre des populations à grande échelle. Par conséquent, le mouvement déjà engagé de concentration des SST doit être poursuivi.

9 - Elargir le socle des référentiels scientifiques, ce qui se traduit par le regroupement en pôles interrégionaux en matière d'enseignement et de recherche en santé au travail (des postes de professeurs de médecine du travail ne sont plus pourvus)

En conclusion, le rapport suggère une expérimentation par voie législative de deux ans avant la mise en place définitive de la réforme.

Comme le soulignent les auteurs du rapport IGAS-IGEN avec la distance narquoise et dans le langage caractéristique des hauts fonctionnaires :

« La réforme de la médecine du travail apparaît comme la résultante d'une série de mesures en apparence disparates mais non dénuées de cohérence. Ces mesures s'agencent comme les morceaux d'un puzzle pour dessiner un ensemble qui amorce un mouvement significatif de transformation du modèle français de protection de la santé au travail. Une logique d'ensemble apparaît.....

Ce constat peut être interprété de diverses manières. Il est difficile de dire s'il est le fruit d'un projet politique pensé et maîtrisé sur le long terme qui aurait réussi à s'imposer au fil du temps ou s'il résulte de réponses au coup par coup à des contraintes diverses sans en maîtriser la logique d'ensemble. Même dans cette dernière hypothèse, la convergence constatée n'en serait que plus significative, puisqu'elle ne pourrait s'expliquer que par un puissant mouvement de pensée, une évolution en profondeur de la culture et des mentalités transcendant la diversité des points de vue et des initiatives. »

3/ La négociation des partenaires sociaux

a/ En juillet 2008, Xavier Bertrand, alors ministre du travail, proposait aux partenaires sociaux d'ouvrir une négociation pour « réformer et moderniser la médecine du travail sur trois axes : créer une véritable culture de prévention,, monter et renforcer la diversité des compétences au sein des SST et mettre en place un meilleur pilotage du système. »

Les orientations du gouvernement pour cette négociation étaient celles fournies par le rapport IGAS.

S'agissant de la gouvernance et du financement, le gouvernement proposait de confier aux CRPRP la définition d'orientations régionales et de mettre en place des conventions d'objectifs et de moyens entre els CRAM, les services de l'Etat et les SST. Les efforts de mutualisation seraient pris en compte pour la validation de ces contrats.

La question de la gestion paritaire des SST a également été soulevée. Comme on peut le penser, la présidence devait revenir aux employeurs. Lors de la négociation qui a suivi, ce sujet a été abordé, mais la délégation patronale a maintenu sa position de 2/3 – 1/3.

Le gouvernement a écarté la possibilité d'un financement public, mais a soulevé deux questions :

- faut-il revoir l'assiette de cotisations, avec une cotisation sur la masse salariale, ce qui permettrait de la déconnecter du nombre de visites ? Et faut-il alors harmoniser les taux de cotisations ou avoir des taux différents par branches ou par régions ?

- ne faut-il pas confier la collecte à l'URSSAF, ce qui assurerait une plus grande indépendance des SST ?

b/ La négociation qui a suivi sur ces bases n'a pas abouti.

On ne sera pas surpris de constater que les propositions patronales reflètent précisément le rapport IGAS et les orientations ministérielles. A moins que ce ne soit l'inverse.

Les syndicats ne sont pas parvenus à une position commune sur le statut et le rôle du médecin du travail. A titre d'exemple, si Danièle KARNIEWICZ pour la CGC considère que « l'indépendance des médecins est fondamentale pour assurer la sécurité et la santé des salariés », Jean-Louis MALYS pour le CFDT estime « qu'on ne peut hiérarchiser les compétences entre les médecins du travail et les membres de l'équipe pluridisciplinaire. La négociation devrait permettre de faire évoluer le périmètre actuel des SST. Il faut sortir d'un point de vue uniquement médicalisé ».

Au final, la négociation a échoué, les syndicats refusant de signer le projet d'accord. Il est évident qu'ils ne pouvaient entériner un texte qui signe la fin de la médecine du travail, et la transforme en **un service de santé publique au rabais dirigé par les employeurs et qui pour but de participer à l'exonération de leurs responsabilités.**

Ainsi, l'idée « d'adapter la périodicité des visites à la ressource, ie d'entériner la pénurie organisée de médecins du travail, et de déléguer les visites d'embauche à des médecins de ville (déjà surchargés) était inacceptable et en contradiction avec l'objectif de prévention mis en avant par ailleurs. Comment faire de la prévention sans être spécialisé et sans connaître l'entreprise et le poste de travail ? Cette dérive signe clairement la volonté de mettre fin à terme à la formation spécifique de médecins du travail.

La manière dont la pluridisciplinarité est conçue, faisant du médecin un simple membre d'une équipe technique a aussi posé problème. Les autres membres de cette équipe ne bénéficient pas de la protection statutaire du médecin (garantie d'indépendance, autorisation de l'inspection du travail avant licenciement, déontologie...). L'impact sur les procédures de reclassement de salariés après un arrêt de travail de plus de 45 jours reste à mesurer.

La gouvernance et le financement ont aussi été des points durs, le patronat devant reconnaître que « le financement n'est pas toujours parfaitement transparent », ce qui est un euphémisme. En réalité, la manière dont les finances de la médecine du travail sont utilisées avec notamment par exemple, l'installation des unions patronales locales dans ses locaux sans qu'un loyer soit acquitté est notoire, et ne constitue qu'une petite partie des dérives.

Un point est fondamental : les cotisations – acquittées par les seuls employeurs – au titre de la branche ATMP, vont augmenter de 400 millions d'euros, en raison de leur relèvement programmé de 0,1 %. Les comptes de la branche se sont dégradés pour la première fois en 2009 de 700 millions d'euros, ce qui, compte tenu de la sous-déclaration constante des ATMP, signale **une augmentation potentielle considérable de ces pathologies liées aux conditions de travail.**

De plus, il est prévu à l'article 27 du présent PjL que la prise en compte de la pénibilité à travers le taux d'invalidité de 10 %, ie le droit de continuer à prendre sa retraite à 60 ans, soit financée par la branche ATMP, ce qui représenterait une charge estimée à 500 millions d'euros par an.

Du point de vue patronal, il est donc important

- **d'une part de mettre un terme rapidement à la présomption d'imputabilité qui régit la reconnaissance des ATMP, ce que fait l'article 26 créant une nouvelle procédure de reconnaissance par une commission pluridisciplinaire**
- **d'autre part, à titre préventif, de neutraliser les médecins du travail en modifiant une donnée fondamentale, avec toutes les conséquences qui en découleront : aujourd'hui, l'article L. 4622-2 du code du travail dispose que « les SST sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de médecins du travail ».**

Le PjL abroge cet article et prévoit que ce sont les SST, donc sous l'autorité de leurs directeurs salariés par les employeurs, qui conduiront les actions de santé au travail. Les médecins sont explicitement placés sous l'autorité de l'employeur (article L. 4622-1-2), ce qui est nouveau, et devront travailler en lien avec les autres intervenants.

II - Les mesures « médecine du travail » dans le projet de loi pour les retraites : examen des articles

Article 25 quater

Cet article définit les missions des SST en conformité avec ce qui vient d'être décrit.

Plusieurs points :

L'équipe pluridisciplinaire est définie de manière floue. Elle comprendra « au moins » des médecins du travail, des intervenants en prévention des infirmiers et le cas échéant des assistants. Quels seront les rôles respectifs ? Que devient la prépondérance du médecin ? Que feront les assistants ? N'est-ce pas l'organisation de la pénurie ?

L'employeur désignera des salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention : sur quels critères ? Comment cela s'articulera-t-il avec les CHSCT ? Pourquoi les intervenants des SST n'interviendront-ils « qu'à défaut » de la désignation de ces salariés de l'entreprise ? La pluridisciplinarité avec des spécialistes se fait-elle à défaut d'une organisation mise en place par l'employeur ? Ne faut-il pas plutôt renforcer et étendre les CHSCT et prévoir leur élection directe au besoin ?

Il est intéressant de noter que si le patronat est violemment opposé à toute intervention dans l'entreprise de représentants syndicaux extérieurs, il accepte d'autres interventions extérieures dès lors qu'elles ont lieu sous son autorité par le biais des directeurs de SST. Dans quelle mesure ces interventions auront-elles pour finalité de rédiger ces « guides de bonnes pratiques » qui permettraient de faire porter la responsabilité des ATMP sur les salariés et le management intermédiaire ?

Article 25 quinquies

L'agrément auquel sont soumis actuellement les SST devrait être remplacé par une certification, et un contrat d'objectifs et de moyens avec l'Etat et les organismes de sécurité sociale. Cet article va plus loin en en proposant que la certification, considérée comme encore trop lourde, soit remplacée elle-même par une « démarche qualité ».

Ceci prend place dans la procédure de regroupements, avec un système futur de cotation et de « mise en concurrence » en fonction de rapports qualité-prix. Cette démarche est très inquiétante dans la mesure où les critères de la qualité examinée risquent fort d'échapper aux salariés et à leurs représentants.

Article 25 sexies

Cet article prévoit une gestion paritaire des SST, avec voix prépondérante au Président du conseil d'administration qui sera un employeur. Le gouvernement a donc choisi de faire cette concession aux organisations syndicales. Il reste à déterminer dans quelle mesure elles auront la possibilité de peser sur le fonctionnement des SST, compte tenu des réformes de structures adoptées.

Article 25 septies

Cet article propose que le SST interentreprises élabore au sein d'une commission de projet un projet de service pluriannuel. La raison avancée est qu'il faut sortir les services de leur isolement en les faisant travailler avec les organismes sociaux et les partenaires sociaux.

Toutefois, l'exposé des motifs de l'adtt ainsi adopté indique moins innocemment que la commission élaborant le projet aurait parmi ces missions la possibilité « de pouvoir procéder à des appels d'offre pour trouver des réponses à des projets que les services ne peuvent assumer seuls ».

Se dessine donc, dans un contexte de pénurie organisée des SST que les employeurs financent, non seulement l'intervention de la médecine de ville, mais l'intervention d'organismes privés, à l'imitation de ces officines payées par les employeurs pour contrôler les arrêts de travail et supprimer les interventions journalières. Alors que les SST sont constitués sous forme associative, c'est une forme de « privatisation » accélérée qui est organisée. On peut se demander si parmi ces tâches que les SST ne pourraient remplir figureraient des visites médicales, en raison de la pénurie de médecins.

Article 25 octies

Cet article est la conséquence du précédent. Par dérogation, il donne aux branches qui emploient certaines professions la possibilité de fixer elles-mêmes, l'organisation des SST – ou le rattachement à des SST – des certaines professions, ainsi que les modalités de leur surveillance médicale.

Le texte indique expressément que ce suivi pourra être « effectué par des médecins non spécialistes en médecine du travail qui signent une convention avec un SST interentreprises. »

Afin de « border » juridiquement ce dispositif de sous-traitance de la médecine du travail, le texte précise que ce dispositif ne fait pas obstacle aux différences de traitement en raison de l'état de santé du salarié. Un examen complémentaire pourra aussi être demandé en cas de désaccord sur les avis, cette fois auprès d'un médecin du travail. Combien de salariés précaires concernés sauront-ils qu'ils peuvent le demander et le demanderont-ils ?

Article 25 nonies

Cet article prévoit que toute convention entre le SST et un autre organisme doit être soumise à l'autorisation préalable du président du Conseil d'administration. Il s'agit de permettre le contrôle de tous les actes importants du directeur du SST par un représentant des employeurs financeurs.

Article 25 decies

Cet article propose de fixer par décret les conditions dans lesquelles un interne en médecine du travail pourra remplacer un médecin titulaire.

Article 25 undecies

Cet article est ambigu dans la mesure où il donne au directeur du SST sous l'autorité du président employeur, une compétence d'organisation générale des actions, et fait de lui le garant de l'indépendance du médecin du travail. On voit poindre là une source importante de conflits.

Surtout, l'indépendance du médecin doit être attachée à sa fonction, et non dépendre de garanties données par un directeur lui-même salarié. Cette question dépasse au demeurant le seul secteur de la médecine du travail.

Article 25 duodecies

Comme l'article 25 octies, cet article organise un système dérogatoire pour l'organisation, le choix et le financement des SST et le suivi d'un certain nombre de professions, mais cette fois par décret.

En l'espèce, il s'agit de des travailleurs précaires, stagiaires de la formation professionnelle, travailleurs détachés et saisonniers.

Pour cette dernière catégorie, victime fréquente du travail illégal sous toutes ses formes, le texte prévoit que « l'autorité administrative pourra approuver des accords adaptant les modalités prévues par décret ». Cette formulation appelle à tout le moins des précisions.

Articles 26 ter et 26 quater

Ces deux articles demandent des rapports du gouvernement au Parlement respectivement sur

- les différents systèmes de santé en Europe et dans le monde, avec une perspective de convergence, en mentionnant notamment des propositions sur le respect du secret médical. Le patronat est en effet gêné par le fait que le médecin du travail – ou le SST ou le médecin d'officine privée en tenant lieu – n'a pas accès au futur dossier médical personnalisé (DMP). Ce point est évidemment très important au moment des visites d'embauche et de pré-reprise.

- les pratiques de certification des activités de suivi de la santé au travail en Europe et les démarches qualité

7 - L'égalité salariale entre les hommes et les femmes

ARTICLES 30 ET 31 DU PROJET DE LOI

I - Le constat : des inégalités graves et persistantes

1/ La scolarité

« **Les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons.** » Dans le rapport « Regards sur la parité » paru en mars 2004, l'INSEE notait que « les filles ont plus profité de l'allongement de la durée de scolarité que les garçons ». La durée moyenne de scolarisation est de 19,1 ans pour les filles et de 18,6 ans pour les garçons. Elles obtiennent aussi de meilleurs résultats scolaires et sont, jusqu'au niveau bac + 2, globalement plus diplômées que les hommes.

On les retrouve beaucoup moins nombreuses dans les filières « prestigieuses ». Si elles représentent 71,7 % d'une génération au bac et 56 % de la population étudiante, elles ne sont que 40 % des classes préparatoires et 23 % dans les écoles d'ingénieurs, en raison sans doute du déficit traditionnel de filles dans les filières scientifiques et techniques.

Dans l'enseignement professionnel, elles représentent 46 % des effectifs en lycée professionnel et 32 % dans les sections d'apprentissage, avec une préférence pour le tertiaire, où l'on retrouve le caractère sexué des métiers (secrétariat, vente...).

2/ La formation professionnelle continue

L'accès à la formation professionnelle continue fait partie de **ces discriminations larvées dont sont victimes les femmes** : les statistiques font ressortir **qu'une femme de 35 ans a deux fois moins de chances qu'un homme du même âge d'y accéder.** En revanche, 66 % des la VAE (Validation des acquis de l'expérience) bénéficient à des femmes

Cette situation est due à une conjonction entre le fait que la plupart des femmes mères de famille estiment ne pouvoir se libérer de leurs « obligations » familiales, et donc ne pouvoir suivre une formation hors temps de travail. Cela ne peut que s'aggraver dans la mesure où les formations ont lieu aujourd'hui souvent pour partie hors temps de travail. (cf DIF)

De plus, les femmes occupent largement des emplois à temps partiel et à faible qualification, pour lesquels, que ces emplois soient occupés par des hommes ou des femmes, des formations sont rarement proposées. Il résulte de cela que les femmes subissent au cours de leur carrière une déqualification relative, à l'origine du « sur-chômage » féminin et de la sur-représentation des femmes parmi les chômeurs de longue durée.

3/ L'emploi et le chômage

En 2007, les femmes constituaient 47 % de la population au travail ou en recherche d'emploi, contre 34 % en 1962. **Elles sont 83 % dans la tranche d'âge des 25-49 ans.** Le nombre d'emplois occupés par des femmes s'est accru de 13 % contre 7 % pour les hommes, **mais le taux de chômage des femmes reste de 11 % contre 9,7% pour les hommes.**

Le taux d'activité féminin baisse considérablement après le troisième enfant : alors que le taux d'activité des mères d'un jeune enfant est de 81,4 %, il est de 36,2 % pour les mères de trois enfants de moins de trois ans. Ce taux passe à 51 % quand les enfants sont tous scolarisés.

Ceci constaté, le taux d'activité féminin est du essentiellement au travail à temps partiel. En équivalents emplois à temps plein, l'augmentation du travail féminin est beaucoup moins importante et elle ne progresse même plus : en tendance, la génération née en 1965-70 aura le même taux réel d'activité que la génération 1955-60.

« *Dans les années 90, il semble qu'une dynamique se soit cassée avec l'attribution de l'APE dès le second enfant et la montée du temps partiel.* »

(rapport IGAS – 07/09).

Les femmes demeurent concentrées **dans six professions** qui regroupent 60 % des emplois occupés par des femmes. Ces professions, qui relèvent presque toutes du groupe des employés, (services aux personnes, commerce de détail) ont contribué à 54 % à la croissance de l'emploi féminin. La plupart des femmes occupent durablement des emplois peu qualifiés : **60 % des employés non qualifiés sont des femmes.**

Le transfert des professions non qualifiées de l'industrie vers le tertiaire a accompagné le développement de l'emploi féminin : 2/3 des emplois créés au sein des professions non qualifiées du tertiaire sont occupés par des femmes. Dans le même temps, la progression des emplois qualifiés n'a concerné les femmes que pour 1/5.

Le diplôme obtenu par une femme est moins valorisé que celui d'un homme. En 2007, sur 100 femmes qui travaillent, 49 sont employées, 8 sont ouvrières et 13 sont cadres. Ainsi, un homme bachelier de 40 ans a 13 % de chances d'être cadre contre 6 % pour une femme. L'écart de niveau socioprofessionnel a tendance à se creuser de l'entrée de la vie active jusqu'à 40 ans - la période de fécondité - les hommes bénéficiant de débuts de carrière plus favorables et de promotions plus rapides. L'écart se réduit ensuite après 45 ans, mais seulement aux niveaux bas et intermédiaires, et pour les femmes qui n'ont pas arrêté leur activité professionnelle pour élever leurs enfants

4/ Précarité et temps partiel

En 1975, le temps partiel représentait 8,1 % de l'emploi total. Il était à 18 % en 2007. **83 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes**, et 32 % des femmes qui travaillent sont à temps partiel. Ces chiffres sont en augmentation constante. La durée moyenne hebdomadaire, mais très variable, est de 23,5 heures .

Il faut ajouter que les femmes sont plus présentes dans les contrats aidés du secteur non marchand - 57 % des contrats d'avenir et 65 % des CAE en 2007 – qui ouvrent moins vers une insertion professionnelle

Lorsque le temps partiel est imposé, il s'adresse à des femmes peu qualifiées, qui ont des horaires irréguliers, souvent fragmentés et accomplissent plus d'heures complémentaires, avec une très faible marge de manoeuvre dans la répartition des horaires (délais de prévenance très courts). On note une grande instabilité sur cette forme d'emploi, et 60 % de ces femmes souhaitent travailler plus pour d'impératives raisons financières.

La moitié des salariés à temps partiel déclarent percevoir un revenu net mensuel inférieur à 800 euros. A temps partiel imposé, le salaire descend à 700 euros par mois.

L'enquête emploi INSEE de 2004 indique que **1,26 million de salariés souhaiteraient travailler plus**, soit 60 000 personnes de plus qu'en 2003. Il s'agit pour les ¾ de femmes à temps partiel, ouvrières et employées, notamment dans les secteurs de la distribution et du nettoyage.

« Dans le contexte économique actuel, les femmes, davantage concernées par le temps partiel et les contrats précaires sont tout particulièrement atteintes par les fins de contrat et leur non renouvellement. Ce qui est spectaculaire et médiatisé pour les licenciements des secteurs industriels de base (automobile) l'est moins ou pas du tout pour les services. Par ailleurs, elles pourraient être davantage concernées par les déductions d'horaires, donc le sous-emploi et qui dit réduction d'horaires dit réductions de salaire ».

Rapport OFCE - 5 mars 2009

4/ Les salaires

La discrimination en matière salariale est l'aboutissement logique de cette situation : **les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes.** L'écart demeure de 20 % dans le secteur public et semi public et de 22 % chez les cadres. **Depuis une vingtaine d'années, cet écart ne se réduit plus**, ce qui est du en grande partie, à l'évidence, au maintien du taux de chômage.

Les deux tiers des salariés à bas salaires sont des femmes. Près des ¾ des salariés à bas salaires ont effectué moins de 1200 heures dans l'entreprise où ils travaillent.

Selon les économistes, la moitié du différentiel est due à des « effets de structure ou de secteur ». En clair les femmes sont plutôt dans de petites entreprises, avec de bas niveaux de qualification, et à temps partiel. Elles interrompent plus souvent leur carrière pour des raisons familiales, et aussi pour suivre leur conjoint en cas de mutation professionnelle, l'arbitrage entre les carrières se faisant presque systématiquement en faveur du mari.

L'écart global est plus réduit dans les secteurs à basse qualification (10 %) où l'on est proche du SMIC et des minima conventionnels, alors qu'il est élevé pour les catégories professionnelles à haute qualification où les femmes sont moins présentes (30 %).

Mais à catégorie professionnelle équivalente, l'écart demeure de 10 à 15 %, ce que rien ne peut justifier. Au-delà des raisons dites culturelles et des discriminations indirectes, les femmes sont victimes d'une discrimination directe en matière de salaire.

Au total, il est clair que les spécificités féminines sont encore très peu prises en compte par les employeurs - et le monde du travail en général - quand elles ne sont pas considérées comme un obstacle à l'efficacité tant que les femmes sont en âge de procréer et d'élever de jeunes enfants. Ultérieurement, elles deviennent victimes, comme les hommes, de la ségrégation à l'encontre des salariés dits âgés.

Le constat fait donc apparaître un enchaînement de faits et une conjonction de préjugés qui aboutissent à une pénalisation aggravée des femmes malgré leur départ plus favorable, lors de la formation initiale notamment. La vie professionnelle des femmes est encore trop souvent moins valorisée et moins valorisante qu'elle ne le devrait et le pourrait, compte tenu de leurs capacités et de leur investissement. Comme le note l'historienne Françoise Thébaud (CNRS) : « L'idée qu'il revient à l'homme d'entretenir la famille et que le travail féminin n'est que complémentaire reste très ancrée dans les mentalités. »

5/ L'impact sur les retraites

Les écarts de pension sont particulièrement importants : en 2004, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient une retraite de 1020 euros par mois, soit 26 % de celle des hommes (1636 euros).

Les écarts de situation dans le vie active se cumulent sur plusieurs points au moment de la retraite :

- l'écart de salaire annuel de référence est toujours de 27 % en 2007
- la durée d'assurance : les femmes parties à la retraite en 2004 ont validé en moyenne 20 trimestres de moins que les hommes (137 contre 157). Malgré les majorations pour enfants, appelées à être réduites, seules 44 % ont une carrière complète, contre 86 % pour les hommes
- en 2004 les femmes sans enfant ou avec un enfant touchaient une pension supérieure de 25 % à l'ensemble des femmes (1000 euros contre 825). Les femmes ayant eu trois enfants percevaient 703 euros.

II - Rappel de l'évolution juridique en France et en Europe

1/ Les textes internationaux

Le principe de l'égalité de rémunération hommes-femmes fait l'objet de nombreuses pétitions de principe internationales depuis plusieurs décennies. Ainsi, **la Déclaration universelle des droits de l'homme** de 1948 adoptée par l'ONU dans son article 23 : « **Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal** ».

La Convention 100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération du 29 juin 1951 pose le « **principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** ».

La Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 réitère l'affirmation du droit à l'égalité de rémunération, en l'assortissant de « ***l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail*** ».

2/ Le droit européen

a/ Le premier texte en la matière est le Traité de Rome

Dans son article 141 il prévoit que « ***chaque Etat membre assure au cours de la première étape et maintient par la suite l'application du principe d'égalité de rémunération (salaire et tous autres avantages) entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail*** ».

La Charte des droits fondamentaux du 18 décembre 2000 (article 21), interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe et (article 23) précise :

« ***L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté*** ».

b/ Plusieurs directives ont mis en œuvre ce principe :

- **la directive 75/117/CEE du 10 février 1975** concerne le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Elle étend l'égalité de rémunération non seulement à un même travail, mais à « un travail auquel est attribué une valeur égale ».

- **la directive 76/207/CEE du 9 février 1976** relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement H/F pour l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et aux conditions de travail, modifiée **par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 relative à la discrimination directe et indirecte** et à la protection des femmes enceintes et des pères de famille.

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice, la discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien de la même règle à des situations différentes.

Cette directive prévoit que **des organismes doivent être créés dans les Etats membres** en vue de combattre les discriminations fondées sur le sexe. Ces organismes ont pour mission d'apporter une aide indépendante aux personnes victimes de discriminations en vue d'engager une procédure, et de réaliser toutes études et de formuler toutes recommandations sur les questions liées aux discriminations.

En France, **c'est la HALDE** (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) créée par la Loi du 30 décembre 2004, qui, outre les aspects ethniques sur lesquels l'accent a été mis par les medias, répond à cette exigence du droit communautaire

Par ailleurs, la directive dispose que **les sanctions judiciaires des discriminations**, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être **effectives, proportionnées et dissuasives**.

Les associations et organisations qui ont un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la directive soient respectées doivent disposer d'une possibilité d'action judiciaire et/ou administrative qui peut être engagée au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation.

- **la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997** relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Cette directive donne une définition de la discrimination indirecte qui existe « **dès lors qu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, à moins que le but poursuivi par l'application de cette disposition, critère ou pratique soit objectivement justifié, et que les moyens pour l'atteindre soient appropriés et nécessaires** ».

Le cœur de cette directive est l'article 4 consacré à la charge de la preuve : « **Il revient aux Etats membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime plus favorable à la partie demanderesse** ».

La directive précise que les demandeurs pourraient être privés de tout moyen efficace de faire respecter le principe d'égalité de traitement si le fait d'apporter la preuve d'une discrimination apparente n'avait pas pour effet d'imposer au défendeur la charge de prouver que sa pratique n'est, en réalité, pas discriminatoire.

La Cour de Justice a également affirmé que l'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe **une apparence** de discrimination et que, dans les cas où cette situation se vérifie, **la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse**.

Ce point est particulièrement important, dans la mesure où cette procédure s'est imposée en droit français avec la Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations : la personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte doit soumettre au juge des « **éléments de fait laissant supposer** » l'existence de cette discrimination.

Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, si nécessaire, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles (articles L. 123-1 et L. 122-45 du code du travail). Plusieurs milliers de jugements et d'arrêts ont été rendus sur cette base.

On rappellera au passage **que L'UNICE, organisation patronale européenne**, a manifesté ses réserves sur ce dispositif. Il en est résulté que, s'agissant du harcèlement moral ou sexuel, les dispositions analogues en matière de charge de la preuve qui avaient été mises en place en France par un gouvernement de gauche ont été inversées par la droite, et que le salarié doit maintenant « établir des faits » devant le juge, ce qui est particulièrement difficile en ces matières, mais préserve les intérêts de l'employeur.

c/ La Résolution du Parlement européen du 20 septembre 2001 sur une rémunération égale pour un travail de valeur égale énumère 19 constats et propositions qui recouvrent principalement le souhait d'établir un tableau exhaustif des données et motifs pour lesquels la situation des femmes ne s'améliore pas, la mobilisation des partenaires sociaux et des opinions publiques, l'intensification des efforts des Etats membres pour faire appliquer leur propre législation en la matière dans les entreprises, l'établissement de rapports sur les progrès accomplis ou non, une politique d'orientation scolaire non sexiste, une meilleure participation des femmes aux instances de négociation collective.

3/ La législation française

Il n'est peut-être pas inutile de rappeler que l'égalité professionnelle et salariale a une base constitutionnelle. **L'article 6 de la Déclaration de 1789** prévoit que « **Tous les citoyens étant égaux aux yeux de la Loi, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents** ». **Le troisième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946** prévoit : « **La Loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.** »

a/ Le texte législatif fondateur en matière d'égalité professionnelle est la Loi Roudy du 13 juillet 1983.

Cette loi faisait suite à la directive européenne du 7 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, mais en allant au-delà.

(On mentionnera simplement pour mémoire la Loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération, mais qui n'a pas eu de portée pratique.)

Le principal apport de la loi Roudy a été l'introduction **d'un principe général de non discrimination entre les sexes** à tous les stades et dans tous les domaines des relations de travail. : recrutement, rémunération, promotion, formation. Elle a aussi :

- **étendu le principe « A travail égal, salaire égal » aux emplois de valeur « égale »**, a fin de conforter l'objectif d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- **permis aux organisations syndicales de se constituer partie civile** sur le terrain de l'égalité professionnelle et renforcé le contrôle en la matière de l'Inspection du Travail.
- **créé le Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle** chargé de participer à la définition, à la mise en œuvre et à l'application de la politique menée en la matière
- **doté la promotion de l'égalité professionnelle dans l'entreprise de trois instruments** :
 - l'élaboration par l'employeur (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) **d'un rapport annuel sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation** des hommes et des femmes. Ce rapport porte sur l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les qualifications, les classifications, les conditions de travail et de rémunération. Il doit être présenté au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel et faire l'objet d'un débat.
 - **la signature d'un plan d'égalité professionnelle** entre la direction et les syndicats présents dans l'entreprise visant, par des mesures de rattrapage, à remédier aux inégalités existantes en matière d'embauche, de formation, de promotion ou de conditions de travail
 - **une aide financière de l'Etat aux plans d'égalité professionnelle** comportant, dans le cadre d'un contrat d'égalité professionnelle passé avec l'Etat, des actions exemplaires en faveur des femmes dans l'entreprise.

De plus, depuis la **Loi du 2 août 1989** relative à la prévention des licenciements économiques, **une négociation de branche** doit avoir lieu sur les mesures d'égalité et de rattrapage.

La Loi Roudy n'a pas donné tous les résultats escomptés. Au niveau interprofessionnel, un accord a été conclu en 1989, mais n'a été décliné que dans le secteur de la cimenterie, qui ne se signale pas par une présence féminine importante. Au niveau des branches, l'égalité professionnelle est devenue l'un des sujets de négociation des conventions collectives. Quant aux entreprises, seule la moitié a procédé à un rapport comparatif de la situation hommes-femmes, souvent assez approximatif, et très peu exploité.

b/ Le deuxième texte important est la Loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle.

Cette loi a fait suite au rapport parlementaire de 1999, qui constatait **la persistance des inégalités** en matière d'embauche, de salaires, d'accès à la formation et de promotion professionnelle. Elle a prévu les mesures suivantes :

- le rapport de situation comparée présenté chaque année par l'employeur au comité d'entreprise voit son contenu renforcé par la prise en compte de critères plus opératoires et éventuellement spécifiques à l'entreprise. Il doit faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.
- **l'employeur est tenu d'engager une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle.** Une fois le premier accord conclu, la négociation devient triennale. Par ailleurs, l'objectif d'égalité professionnelle est pris en compte dans le cadre des autres négociations annuelles obligatoires.

Dans le cas de carence sur le rapport ou la négociation obligatoire, **des sanctions pénales** sont prévues : un an de prison et 3750 euros d'amende. Aucune sanction pénale n'a été prononcée.

- **dans les branches, les partenaires sociaux doivent avoir une négociation triennale sur l'égalité professionnelle**, qui est doublée d'une négociation intégrée dans le cadre des négociations obligatoires déjà existantes
- pour les élections prud'homales et les élections professionnelles, une représentation équilibrée des femmes et des hommes doit être recherchée sur les listes de candidats.
- le statut de la fonction publique a été modifié en vue d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les jurys d'examens et de concours

On a malheureusement surtout retenu de cette loi son utilisation comme support pour **lever l'interdiction du travail de nuit des femmes en France**. *En effet, cette interdiction était jusqu'alors maintenue par le Code du Travail, en « infraction » avec la législation européenne.*

La Cour de Justice des Communautés avait considéré que cette interdiction n'était pas compatible avec la directive du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement (arrêt Stoeckel du 25/07/91). En conséquence, la Commission avait introduit une nouvelle action devant la CJCE et la France était menacée de devoir s'acquitter d'une astreinte journalière d'un million de francs par jour.

Le travail de nuit a donc été autorisé pour tous et assorti de protections et de garanties : caractère exceptionnel et justifié, amplitude horaire, accord collectif de branche ou d'entreprise préalable, mise en place de contreparties en termes de repos compensateur, protection des femmes enceintes).

Comme la Loi Roudy, la Loi Génisson, pour son volet « égalité professionnelle », n'a pas bénéficié d'une application très dynamique. Sans doute a-t-il manqué une volonté politique forte à partir de 2002, notamment pour mettre en œuvre une campagne d'information auprès des femmes sur les possibilités de négociations dans les branches et les entreprises. **Les syndicats**, en raison du contexte économique et social, ont été mobilisés par ailleurs et ne se sont pas saisis prioritairement du dossier.

Les femmes n'ont donc pas retiré les bénéfices possibles de ces deux textes, que ce soit en termes de recrutement, de conditions de travail et d'égalité salariale, mais aussi d'aménagements d'horaires pour les femmes enceintes, de créations de crèches ou de contrats avec des crèches extérieures, d'encadrement de la flexibilité des horaires...etc.

Ce n'est qu'au niveau des branches que la négociation sur l'égalité de traitement s'est généralisée. Une étude de la Direction des relations du travail portant sur une décennie montre que les différentes dimensions de l'égalité professionnelle sont traitées lors des révisions de conventions collectives. L'embauche est un thème essentiel, et l'application du principe d'égalité est parfois détaillée. Cependant, même si les notions de rémunération et de travail de valeur égale sont parfois définies, les négociations s'arrêtent souvent à un affichage de principe. Il en est de même s'agissant de la formation.

c/ L'accord national interprofessionnel unanime des partenaires sociaux relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle du 1er mars 2004

Cet accord a pour vocation d'encadrer la négociation de branche et d'entreprise, mais ne comporte aucun engagement chiffré, aucun engagement déterminé dans le temps, ni aucune proposition de sanction en cas de non application.

Il traite de quatre points : l'orientation, le recrutement, la formation et l'égalité salariale. **Sur l'égalité salariale**, l'accord prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts de rémunération une priorité, éventuellement en engageant des actions spécifiques de rattrapage progressif limitées dans le temps.

Les branches doivent analyser, à l'occasion du réexamen quinquennal des classifications, les critères d'évaluation retenus et corriger ceux susceptibles d'induire des discriminations.

Les branches et les entreprises ayant mis en place des dispositifs dans lesquels l'ouverture du droit à certains éléments de rémunération est affectée par les absences autorisées liées à la « parentalité » (congé de maternité, congé pour enfant malade, congé parental) doivent aménager ces dispositifs.

S'agissant de l'organisation du travail, les branches et les entreprises sont appelées à veiller à ce que les aménagements d'horaires mis en place pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne fassent pas obstacle à une évolution de carrière. Les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande.

« Si l'objectif était de montrer que les partenaires sociaux prenaient conscience de la nécessité d'agir concrètement, il est atteint puisqu'une partie importante de l'accord consiste en une incantation à faire évoluer les mentalités et à agir au niveau de la branche et de l'entreprise. Que les objectifs de mixité dans l'éducation soient une nécessité, que l'équilibre dans les recrutements entre les hommes et les femmes soit nécessaire, que l'accès des femmes aux qualifications par la formation professionnelle soit indispensable, tout le monde le sait depuis longtemps.

De même, pour assurer la mixité des emplois, l'accord indique la marche à suivre. **Bref, il donne un guide de « bonnes pratiques » à l'entreprise qui veut vraiment introduire de l'égalité professionnelle.** Mais il est difficile après trente années d'action pour faire progresser le statut des femmes au travail, de ne pas être surpris par **la banalité de ce rappel qui ne s'accompagne d'aucune disposition contraignante ou innovante.**

Cet accord n'introduit **aucun mécanisme nouveau** qui permettrait de faire tomber les barrières sociales les plus criantes : aucun droit de priorité pour la mise en œuvre des formations continues et du DIF pour le sexe sous-représenté, aucun mécanisme d'action positive qui permettrait des rattrapages, aucune obligation d'introduire un accès au temps plein pour les travailleuses à temps partiel. Il sera objecté que cet accord renvoie à la négociation de branche ou d'entreprise qui pourrait mettre en œuvre des mesures de rattrapage.

Pourquoi, cependant, y aurait-il des changements significatifs maintenant ? On ne voit pas ce qui permettrait de modifier les facteurs les plus pénalisants ou les plus discriminants, ni de provoquer une modification sensible des réticences du monde économique face à l'accès des femmes aux postes de responsabilité ...

On a pu constater que les modifications apportées aux règles de preuve sur le terrain de la discrimination syndicale avaient donné lieu à une série d'actions permettant des rattrapages de carrière pour les représentants du personnel et ayant justifié la signature d'accords collectifs. Le même mouvement ne se constate pas pour les discriminations entre les travailleurs masculins et féminins. Il serait utile que les mêmes stratégies judiciaires se déploient afin de mettre en lumière les obligations juridiques imposées aux entreprises. »

Marie-Ange MOREAU
Professeur de droit social à Aix-Marseille III

d/ La lettre paritaire du 7 juillet 2004

A la suite de cet accord, les partenaires sociaux se sont accordés sur l'essentiel des termes **d'une lettre paritaire à l'intention des pouvoirs publics**, reprenant partiellement le contenu de l'accord interprofessionnel, en vue d'aménagements législatifs destinés à permettre l'application de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004.

Les partenaires sociaux y indiquent d'une part des mesures législatives ou réglementaires qu'ils estiment nécessaires, et d'autre part des actions à mener en commun. En outre, ils demandent que soit engagée sans attendre la procédure d'extension de leur accord.

Toutefois, la lettre paritaire ne contient aucune proposition relative à l'égalité salariale.

e/ La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

La loi du 23 mars 2006 qui s'inscrit dans le prolongement de ces accords impose aux partenaires sociaux au niveau des branches et des entreprises de négocier chaque année pour **définir et programmer des mesures** permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes **avant le 31 décembre 2010**.

Cette obligation annuelle ne s'applique que dans les entreprises de 50 salariés et plus, alors que plus de 50 % des salariés travaillent dans des entreprises à l'effectif moindre. Dans les PME dépourvues de DP, les employeurs sont « invités à prendre en compte les objectifs en matière d'égalité salariale. »

Aucune sanction n'étant prévue par la loi de 2006 en cas de manquement à l'obligation de négociations, le texte prévoit que le gouvernement pourra, plus tard et si nécessaire, ie si le constat est défavorable au 31 décembre 2010, présenter au Parlement un projet de loi instaurant une contribution assise sur les salaires.

Fin 2008, on constatait que 69 branches, soit 43 %, n'avaient pas entamé de négociation **et sur les 1082 accords de branche signés en 2008, seuls 54 abordent l'égalité professionnelle, soit 5 %. Pour les accords d'entreprise, le pourcentage est de 5 %.** (rapport Grésy – IGAS – 2008)

S'agissant des accords d'entreprise, seuls 15 accords spécifiques et 10 accords généraux reconnaissent explicitement l'existence d'écarts de rémunération et 12 prévoient une enveloppe de rattrapage salarial.

Le contenu de tous ces accords est très hétérogène. **Les déclarations de principe** et les simples rappels de la loi y abondent, mais ils contiennent peu d'indicateurs chiffrés de mesures concrètes. On peut faire observer que cette carence s'explique aussi par le fait que trop peu de femmes participent aux négociations.

La loi de 2006 prévoit également la réunion d'une Conférence nationale sur l'égalité salariale, qui doit faire un bilan à mi-parcours sur l'application de la loi. Cette Conférence a eu lieu le 26 novembre 2007 et a fait plusieurs propositions.

Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, **un rapport de situation comparée (RSC)** devrait être élaboré, visant les rémunérations, les évolutions de carrière et les conditions d'emploi. Sur ces trois thèmes, des plans d'action devaient être élaborés.

Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, un rapport unique jouerait le même rôle, la branche jouant ici un rôle essentiel d'appui. Enfin, pour les entreprises de moins de 50 salariés, rien n'est proposé.

III - Les articles 30 et 31 du projet de loi portant réforme des retraites

Le constat s'avérant de plus en plus négatif au fil des mois, le gouvernement s'est trouvé dans la situation de devoir accepter de mettre en œuvre la proposition de pénalités financières appuyée par le rapport de Brigitte Grésy de l'IGAS (Juillet 2009) et l'Avis du Conseil Economique, Social et Environnemental du 10 février 2010.

1/ Le rapport Grésy de juillet 2009

Ce rapport préconise de simplifier le dispositif de négociation sur l'égalité professionnelle en fondant les deux négociations obligatoires. En effet, actuellement deux mécanismes coexistent : l'article L. 2242-5 du code du travail et l'article L. 2247-7 du code du travail obligent à deux négociations annuelles l'une sur les objectifs d'égalité professionnelle dans tous leurs aspects, et l'autre sur les seuls écarts de rémunération.

Il propose surtout de mettre en place **une pénalité financière de 1 % de la masse salariale inspirée du dispositif de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 sur l'emploi des seniors.**

2/ Le rapport du CESE de février 2010

Le CESE propose aussi de fusionner les deux négociations.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés et plus, il propose l'établissement d'un RSC annuel obligatoire, dont le défaut de publication donnerait lieu à une pénalité de 1 % de la masse salariale. Ce rapport devrait comporter des objectifs chiffrés en matière d'embauche, d'accès aux formations qualifiantes...etc, et une enveloppe chiffrée pour la résorption des inégalités. Pour les autres entreprises, un diagnostic de l'égalité devrait être généralisé.

Pour lutter contre la précarité du travail des femmes, le CESE propose de majorer les heures complémentaires de favoriser les regroupements d'employeurs et de renforcer la protection sociale des salariés à temps très partiel.

Pour les retraites, le CESE recommande de conforter juridiquement la majoration de durée d'assurance pour les mères.

3/ Les articles 30 et 31 du projet de loi portant réforme des retraites

Article 30

Cet article vise à mieux prendre en compte les interruptions de carrière liées à la maternité en permettant le report au compte de l'assurée des indemnités journalières perçues durant le congé de maternité.

Actuellement, le congé de maternité est considéré comme une période d'assurance et est donc intégré dans le nombre d'années, mais les sommes perçues à ce titre ne sont pas intégrées dans le salaire annuel moyen qui va servir au calcul de la pension.

Cette injustice et cette incohérence ont été soulevées par les Délégations aux Droits des Femmes et par la CNAVTS. Le PjL propose donc de les y intégrer.

Il est précisé que le coût sera nul jusqu'en 2022, l'impact financier étant évalué à 50 millions d'euros en 2040 et 320 millions d'euros en 2050.

Article 31

L'article 31 propose d'infliger une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale aux entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont signé aucun accord sur l'égalité professionnelle ou qui n'ont mis sur pied aucun plan d'action contre les écarts salariaux. Les modalités de suivi sont fixées par décret.

Le texte initial proposait de limiter la procédure aux entreprises de 300 salariés au moins. Il a été modifié en Commission à l'unanimité pour fixer l'application à 50 salariés, avec l'accord unanime de la Délégation aux Droits des Femmes.

Le code du travail à l'article L. 2245-5 une négociation annuelle obligatoire sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Cette négociation s'appuie sur le rapport de situation qui devrait être élaboré en application de la Loi de 2006. La négociation doit porter sur l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail, le temps partiel et l'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales.

Sur la base de ce rapport, la négociation est donc supposée s'ouvrir. Le PjL va plus loin en créant une obligation d'accord, sous peine de pénalité financière.

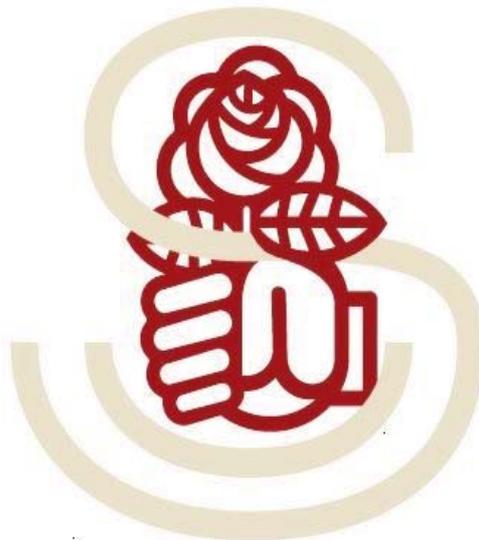
D'autre part, les articles 2323-47 et 2323-57 prévoient que dans le rapport général sur la situation de l'entreprise remis chaque année au comité d'entreprise, une rubrique concerne l'égalité professionnelle.

Le PjL prévoit que ce rapport général devra établir un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures en faveur de l'égalité professionnelle, ainsi que leur coût. Il introduit dans la définition des actions la dimension qualitative.

Il est aussi prévu que **dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur organise, après consultation du CE, la publicité des indicateurs et objectifs de progression fixés par décret** permettant d'analyser la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises. Si au 31 décembre 2001, aucun accord ni plan d'action n'a été mis en place, l'employeur doit communiquer ces indicateurs et objectifs à toute personne qui en fait la demande.

Il faut rappeler que contrairement à ce que beaucoup croient, le montant de la pénalité ne sera pas automatiquement de 1 % de la masse salariale.

En cas d'absence d'accord ou de plan d'action, l'autorité administrative fixera le montant de la pénalité, « **en fonction des efforts constatés dans l'entreprise ainsi que des motifs de sa défaillance** ». Il est donc nécessaire de fixer et publier **une grille d'appréciation** de ces efforts et motifs à la fois pour préserver l'égalité entre les entreprises et pour que le texte ne risque pas de tomber rapidement en désuétude faute de référence.



Groupe Socialiste du Sénat

Le Bulletin du Groupe socialiste du Sénat

avec la participation des collaborateurs du groupe

Coordination : Nicolas BOUILLANT

AÏCHA KRAÏ

Secrétaire de rédaction - publication - réalisation et conception

Contact : 01 42 34 38 51 Fax : 01 42 34 24 26 - a.krai@senat.fr

Site du groupe socialiste : <http://www.senateurs-socialistes.fr/>

Reprographie : Sénat