



Le 4 mars 2010

LES REFORMES SOCIALES 2009 - 2010

THEME	RESULTAT
LOI DE FINANCES POUR 2010	<p data-bbox="499 531 1232 555">Loi n°2009-1673 et 2009-1674 du 30 décembre 2009 – JO du 31 décembre 2009</p> <p data-bbox="499 595 1328 619">La loi de finances pour 2010 a été définitivement adoptée le 18 décembre par le Parlement.</p> <p data-bbox="499 659 2029 715">Après avoir atteint 141 milliards d' € en 2009 sous l'effet de la crise, le déficit budgétaire devrait entamer en 2010 sa décroissance avec 117,369 milliards d' € prévus. Si les 67 articles du texte ne présentent pas tous un intérêt majeur, le budget 2010 comporte plusieurs mesures importantes dont l'essentiel n'a pas été modifié par la commission mixte paritaire</p> <p data-bbox="499 754 1637 778">(A noter que le gouvernement a modifié <i>in extremis</i> le texte voté par la CMP concernant la réforme de la taxe professionnelle.</p> <p data-bbox="499 818 2018 874">Le ministre du budget, Éric Woerth, a en effet tenu à réintroduire, comme le souhaitait le sénat, une part de péréquation pour répartir la future contribution sur la valeur ajoutée des entreprises, entre les départements et les régions.</p> <p data-bbox="499 914 748 938">Mesures à caractère fiscal</p> <p data-bbox="499 978 947 1002">La loi comporte les dispositions fiscales suivantes :</p> <ul data-bbox="499 1042 2045 1345" style="list-style-type: none"><li data-bbox="499 1042 1928 1066">- imposition des indemnités de départ volontaire à la retraite versées hors plan de sauvegarde de l'emploi à compter du 1^{er} janvier prochain dès le premier euro ;<li data-bbox="499 1106 2018 1161">- imposition partielle des indemnités journalières d'accidents du travail. La part de l'indemnité imposable est fixée à 50 %. Cette mesure s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2011 sur les indemnités versées à compter du 1^{er} janvier 2010 ;<li data-bbox="499 1201 2045 1281">- exonération d'impôt sur le revenu des revenus de solidarité mis en place dans le cadre du sommet social du 18 février 2009 (aide exceptionnelle de 200 € versée sous forme de Cesu et prime exceptionnelle de 500 € versée aux salariés privés d'emploi sans couverture chômage) et du plan outre-mer (revenu supplémentaire temporaire d'activité et primes versées en Guadeloupe et Martinique dans le cadre d'accords interprofessionnels) ;<li data-bbox="499 1321 1137 1345">- revalorisation du barème de l'impôt sur les revenus de 2009 de 0,4 % ;

	<p>- maintien du dispositif de remboursement immédiat du crédit d'impôt recherche jusqu'en 2010.</p> <p>Mesures à caractère social</p> <p>En matière sociale, la loi prévoit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">- la création du revenu de solidarité activité pour les jeunes de 18 au moins et de 25 ans au plus ayant exercé une activité professionnelle pendant une certaine durée (qui sera fixée par décret) ;- le doublement de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé pour les jeunes : 100 € pour les moins de 16 ans, 200 € pour les 16 à 49 ans ;- l'extension à certains demandeurs d'emploi du bénéfice de l'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise ;- l'adaptation des dispositions relatives au financement du contrat unique d'insertion conclu dans les ateliers et chantiers d'insertion. Le taux maximal de prise en charge est porté à 105 % du montant brut du smic.
<p>LOI PLFSS POUR 2010</p>	<p>Loi n°2009 -1646 du 24 décembre 2009 – JO du 27 décembre 2009</p> <p>Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 , dont les grandes lignes ont été présentées le 1er octobre, à l'issue de la réunion de la Commission des comptes de la sécurité sociale, par l'ensemble des ministres concernés, est fortement marqué par la crise qui a fait exploser le déficit du régime général (v. page 3) . « Notre priorité a été de laisser le système de protection sociale jouer un rôle d'amortisseur », a affirmé le ministre du Budget, Éric Woerth. Aussi, le PLFSS 2010 devrait seulement permettre de ramener le déficit prévisionnel de 33,6 milliards d' € à 30,6 milliards , le gouvernement excluant à la fois « la voie de la hausse massive des prélèvements, qui pourrait handicaper l'activité économique » et une forte diminution des prestations « qui aggraverait les difficultés des Français ». Cette réduction de 3 milliards serait obtenue au moyen d'un élargissement du financement de la protection sociale, du renforcement de la lutte contre les fraudes et de la maîtrise des dépenses de santé.</p> <p>Élargissement du financement</p> <p>Le PLFSS remet en cause un certain nombre de niches sociales pour consolider les ressources de la Sécurité sociale. Trois mesures auront un impact financier en 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'augmentation de 2 à 4 % du taux forfait social sur l'épargne salariale (380 millions affectés à la Cnam) ;- le doublement des taux de la contribution sur les retraites chapeaux , actuellement compris entre 6 et 12 % (25 millions attribués au FSV) ;- la suppression de l'exonération, en cas de succession, des intérêts des contrats d'assurance-vie multisupports (272 millions d' € , dont 174 millions affectés au régime général). <p>Le PLFSS prévoit aussi l'imposition aux prélèvements sociaux de toutes les plus-values mobilières au premier euro de cession, mais cette mesure, applicable à compter de 2010,</p>

n'aura d'impact financier qu'à partir de 2011 (113 millions d' € de recettes par an).

Une « mesure de financement exceptionnelle » doit par ailleurs « permettre de répondre aux besoins financiers liés à la pandémie grippale » : une participation des organismes d'assurance complémentaire à la vaccination , à hauteur de 300 millions d' € .

Enfin, le projet de loi de financement de la sécurité sociale prévoit un transfert de 0,6 milliard d' € entre le FSV (Fonds solidarité vieillesse) et la Cnav au profit de cette dernière. Le FSV prendra en charge, à compter de 2009, le financement des validations gratuites de trimestres pour la retraite accordées au titre des périodes d'arrêt maladie, maternité ou d'invalidité.

Lutte contre la fraude

Le PLFSS 2010 « marque une nouvelle étape dans le renforcement de la lutte contre la fraude ». Les indemnités journalières (IJ) ayant progressé 6,3 % sur les huit premiers mois de 2009, l'axe privilégié est l'amélioration de l'efficacité du contrôle des arrêts maladie pour réduire le nombre d'arrêts injustifiés. Il est prévu de généraliser l'expérimentation instaurée par la LFSS 2008 pour renforcer la coordination entre les actions du service médical des caisses et les prérogatives des employeurs en matière de « contre-visite ».

De plus, pour lutter contre les arrêts de travail successifs abusifs, le projet de loi subordonne à l'avis de contrôle médical de l'assurance maladie la reprise du versement des IJ, suspendu à la suite d'un contrôle, en cas de prescription d'un nouvel arrêt de travail.

S'agissant des fonctionnaires , un transfert du contrôle des arrêts maladie aux caisses du régime général sera expérimenté dans plusieurs régions et administrations. En outre, le contrôle administratif des arrêts maladie au sein du RSI sera rendu plus efficace.

Pour les branches famille et vieillesse , l'efficacité des sanctions applicables en cas de fraude aux prestations sera améliorée, notamment par l'intégration de nouveaux motifs de pénalité.

Maitrise des dépenses de santé

Le gouvernement entend contenir l'augmentation des dépenses maladie en. Il fixe l'Ondam (objectif national des dépenses de santé) à 162,4 milliards d' € , en progression de 3 % . Pour atteindre cet objectif, le PLFSS prévoit 2,2 milliards d'économies, grâce notamment :

- au relèvement du forfait hospitalier de 16 à 18 € (de 12 à 13,5 € dans les services de psychiatrie) (économie de 160 millions) ;

- à l'application des nouveaux instruments de maîtrise médicalisée issus des dernières LFSS, comme les référentiels médico-économiques de la Haute autorité de santé, les nouveaux cas d'application de la mise sous entente préalable et la montée en puissance des contrats d'amélioration des pratiques individuelles des médecins (595 millions) ;

- à une meilleure maîtrise des dépenses liées aux affections de longue durée (ALD). Les personnes guéries d'un cancer sortiraient du statut d'ALD, tout en continuant à bénéficier d'une prise en charge à 100 % pour les examens de suivi ;

- à des diminutions de prix sur les produits de santé (460 millions), une baisse des tarifs de spécialités comme la radiologie et la biologie (240 millions), et à une réduction de 35

	<p>% à 15 % du taux de remboursement des médicaments à service médical rendu faible dans toutes leurs indications (145 millions) ;</p> <p>- à un nouveau mécanisme de régulation des dépenses de transports sanitaires.</p> <p>Un système de « bonus-malus » pour les AT-MP</p> <p>Pour inciter davantage les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention des accidents de travail et maladies professionnelles, le projet de loi prévoit un système de « bonus-malus ». Le « bonus » consisterait en la généralisation d'un dispositif d'aides financières simplifiées, sous forme de subventions directes aux entreprises réalisant un investissement de prévention conforme à des plans d'actions nationaux ou régionaux.</p> <p>En ce qui concerne le « malus », l'objectif du PLFSS est de rendre les sanctions plus lisibles et dissuasives en prévoyant un plancher de majoration de cotisation en cas de risque exceptionnel , et une simplification du mécanisme de sanction en cas de répétition de situations de risque exceptionnel.</p> <p>Concernant la famille , le projet de loi prévoit d'ouvrir le prêt pour l'amélioration de l'habitat aux assistants maternels afin de faciliter le développement de ce mode d'accueil.</p> <p>Le projet de loi de finances pour 2010 a été adopté par le Sénat, le 8 décembre. Son adoption définitive par le Parlement devrait avoir lieu au cours de la deuxième quinzaine de décembre. Les sénateurs ont confirmé la taxation des indemnités journalières AT/MP, mais en la limitant à 50 %.</p>
<p>LOI PLFSS POUR 2010</p>	<p>La loi a été amputée de dix articles par le Conseil constitutionnel</p> <p>Les articles incriminés ont été qualifiés, par les sages du Palais Royal, de cavaliers législatifs au motif qu'ils n'entraient pas dans le champ des lois de financement de la sécurité sociale, tel que défini par la loi organique du 2 août 2005. Les mesures invalidées portaient, notamment, sur les assistants maternels et les conditions de vente des médicaments. Le gouvernement a toutefois immédiatement réagi en indiquant, le 22 décembre, qu'un nouveau vecteur législatif serait présenté au Parlement pour mettre en oeuvre les mesures remises en cause.</p> <p>Les principales dispositions de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 ont toutefois été déclarées conformes à la Constitution.</p> <p>97 articles validés</p> <p>La loi prévoit notamment la réforme de la majoration de durée d'assurance vieillesse pour enfant, le doublement du taux du forfait social et des prélèvements sociaux applicables aux régimes de « retraites-chapeaux ». Elle intensifie la lutte contre la fraude aux prestations sociales et transpose, en partie, les mesures arrêtées par les partenaires sociaux en mars 2007 pour inciter les entreprises à s'engager dans une démarche de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles.</p>

THEME	RESULTAT
FORMATION PROFESSIONNELLE	<p>Accord national interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels bouclé, le 7 janvier 2009</p> <p>S'il est conclu, son entrée en vigueur dépendra de sa transposition dans une loi.</p> <p>En bref l'accord prévoit de créer un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et de former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200000 chômeurs de plus.</p> <p><u>Synthèse de l'accord</u></p> <p>Accès à la formation</p> <p>Le texte vise à simplifier certains dispositifs ou à renforcer leur efficacité.</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan de formation. Deux catégories d'actions de formation sont distinguées (contre trois actuellement) :<ul style="list-style-type: none">– les actions d'adaptation au poste et celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, qui seront réalisées pendant le temps de travail ;– les actions liées au développement des compétences, qui pourront être réalisées hors temps de travail.• Professionnalisation : le contrat de professionnalisation sera ouvert aux personnes de faible niveau de qualification ou les plus éloignées de l'emploi (bénéficiaires du régime de solidarité, de contrats aidés, etc.).• Formation initiale différée : ce nouveau dispositif s'adressera aux salariés ayant arrêté leur formation initiale avant le premier cycle de l'enseignement supérieur et souhaitant poursuivre ultérieurement leurs études. Des actions de bilan de compétences ou de VAE financées par l'Opacif compétent favoriseront leur accès à une formation qualifiante ou diplômante, les partenaires sociaux souhaitant que les pouvoirs publics abondent le financement de ces formations.• Bilan d'étape professionnel et passeport formation : les modalités de ce bilan, outil de sécurisation des parcours professionnels, seront précisées par un groupe de travail, comme prévu par l'accord, ouvert à la signature, du 14 novembre 2008 sur la GPEC. Un avenant déterminera les modalités de son financement. Tout ou partie des données recueillies lors de ce bilan pourront être inscrites dans le passeport formation, les Opacif étant chargés d'informer les salariés et les chômeurs sur ce passeport. <p>CIF et DIF</p> <p>Pour favoriser « l'optimisation » du DIF et du CIF, un groupe de travail paritaire sera mis en place avant la fin du mois et rendra ses conclusions avant le 31 janvier 2009.</p> <ul style="list-style-type: none">• DIF : conformément à l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, le texte détermine les modalités de financement de la portabilité du DIF. En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage, les salariés pourront mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par

9,15 euros. Le financement sera abondé soit par l'Opca dont relève son ancien employeur, s'il est au chômage, soit par l'Opca du nouvel employeur, s'il retrouve un emploi, dans les deux ans suivant son embauche. Les modalités de ces abondements seront définies par accords de branche.

- CIF : avec l'accord de l'employeur, un salarié pourra réaliser un CIF en tout ou partie sur son temps de travail, pour une durée d'un an pour une formation à temps complet ou de 1 200 heures pour une formation à temps partiel ou discontinuée.

Qualification des publics cibles

Conformément à l'article 15 de l'ANI du 11 janvier 2008, le texte se fixe pour objectif de former chaque année 500 000 salariés supplémentaires parmi les moins qualifiés et 200 000 chômeurs de plus.

- Salariés en déficit de formation : le texte détermine les moyens d'identifier ces salariés et leur réserve une prise en charge prioritaire par l'Opca au titre des périodes de professionnalisation et des actions de formation.

- Demandeurs d'emploi : un nouveau dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) leur permettra de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum en vue d'occuper un emploi correspondant à une offre déterminée. La formation serait prise en charge par Pôle emploi et partiellement par l'Opca concerné. Le POE donnera lieu à la signature d'une convention entre Pôle emploi, l'entreprise et l'Opca concernant l'action et l'embauche qui pourra se faire en CDI, contrat de professionnalisation ou CDD d'au moins 12 mois.

- Création du FPSPP : un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels se substituera au FUP (Fonds unique de péréquation) et se verra confier des missions élargies, notamment en vue de la formation des publics cibles. Il sera alimenté par un prélèvement effectué sur les sommes versées au titre de la participation des entreprises à la professionnalisation et au plan de formation et au titre de la contribution CIF et CIF-CDD. Le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) déterminera, au plus tard le 31 octobre pour l'année suivante, le taux de ce prélèvement, qui ne pourra excéder 13 % du montant total de ces obligations. À titre transitoire, pour financer dès 2009 les actions de qualification et requalification, le CPNFP pourra mobiliser les ressources disponibles au sein du FUP et fixer à 10 % (et non 5 à 10 % comme aujourd'hui) le prélèvement effectué au titre de la péréquation.

- Cofinancements : pour favoriser la qualification et la requalification des publics cibles, le texte prévoit la mise en place de cofinancements de l'État, du Pôle emploi, des régions, du Fonds social européen, etc.

Certification et VAE

Les certificateurs seront invités à faciliter l'accès et les procédures de préparation des dossiers de VAE, le texte prévoyant les moyens d'améliorer l'information, l'accompagnement et la prise en charge des candidats à la VAE. Par ailleurs, lorsqu'une formation complémentaire s'avère nécessaire après une première réunion du jury, le candidat bénéficiera d'une priorité d'instruction et de prise en charge en vue d'un CIF.

Le rôle des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et celui de la CNCP (Commission nationale de la certification professionnelle) seront renforcés dans le recensement des certifications professionnelles.

	<p>Gouvernance et organismes collecteurs</p> <p>L'accord restructure la gouvernance de la formation professionnelle, en redéfinissant les rôles des instances.</p> <ul style="list-style-type: none">• Rôles des instances nationales : le texte précise la composition et les missions du CPNFP, instance politique qui définira les orientations de la formation. Instance de gestion, le FPSPP conservera les missions de collecte et de péréquation du FUP, outre ses missions de qualification et de requalification des publics cibles. Un Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle, composé à parité de représentants des syndicats et du patronat et de quatre personnalités qualifiées, évaluera les politiques paritaires et la satisfaction des entreprises et des bénéficiaires.• Rôle et missions des organismes collecteurs : les Opca devront favoriser la professionnalisation, la formation et la sécurisation des parcours, des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés. Ils informeront sensibiliseront et accompagneront les entreprises, en particulier les TPE-PME dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation. Ils devront mettre en œuvre une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la sécurisation des parcours, au bénéfice prioritairement des salariés, mais aussi des demandeurs d'emploi. Afin d'assurer la transparence des activités des Opca et Opacif, le texte fixe des règles communes de gestion et de prise en charge pour ces organismes.• Agrément : selon les partenaires sociaux, la prise en compte du seuil de collecte des Opca n'est pas le seul critère pertinent, l'agrément des Opca devant être déterminé au regard de leur capacité à exercer leurs rôles et missions et à mettre en œuvre les règles de gestion harmonisées. Les éventuels regroupements d'Opca devraient reposer sur une double logique de proximité des services et de libre adhésion des parties concernées. Un groupe de travail sera mis en place pour émettre des préconisations à cet égard avant le 31 mars 2009. <p>Avenant du 5 octobre à l'ANI du 7 janvier 2009 sur les contributions au FPSPP</p> <p>Cet avenant est ouvert à la signature. Il prévoit de reporter du 30 septembre au 15 décembre 2009 la date à laquelle les branches devront avoir conclu un accord sur la répartition des contributions qui alimenteront le FSPP. La contribution au fonds est constituée par une part de la participation versée par les entreprises au titre de la professionnalisation et par une part de celle versée au titre du plan de formation. A défaut d'accord conclu, la répartition de cette contribution sera égale à un pourcentage uniforme de ces deux participations.</p>
<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE</p> <p>ANI du 12 janvier 2010 sur l'affectation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)</p> <p>Les partenaires sociaux ont conclu, le 12 janvier, un accord national interprofessionnel (ANI) portant affectation des ressources du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Ce texte est ouvert à la signature. Il précise les missions confiées au futur Fonds qui doit se substituer au Fonds unique de péréquation (FUP), mais dont la mise en place effective reste suspendue à la publication d'un décret en Conseil d'État. L'accord est conclu pour trois ans, jusqu'au 31 décembre 2012. Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année pour d'éventuels réaménagements. Ils indiquent en outre qu'ils souhaitent que la convention-cadre, qui sera signée entre le FPSPP et l'État et qui déclinera le présent ANI, soit conclue pour une même durée.</p> <p>Péréquation et formation des publics cibles</p>

Si le FPSPP a pour mission première d'assurer la péréquation des fonds de la formation, il doit en outre favoriser le développement de la formation des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.

• **Péréquation.** Les ressources du FPSPP doivent permettre aux organismes collecteurs (Opca et Opacif) qui satisfont aux conditions d'accès à la péréquation de bénéficier de **financements complémentaires** pour la prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation, CIF-CDD et CIF-CDI et des formations réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF. L'accord donne priorité au soutien de l'action des Opca en faveur de la conclusion de contrats de professionnalisation et à celle des Opacif en faveur des CIF.

• **Formation des salariés.** L'accord détermine les salariés dont le FPSPP doit favoriser la formation :

- les salariés les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;
- les salariés de qualification de niveau V (niveau équivalent au BEP-CAP) ou infra ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années ;
- les salariés qui alternent fréquemment des périodes de travail et des périodes de chômage ;
- les salariés à temps partiel.

L'accord précise que les salariés concernés des TPE-PME doivent être pris en compte en priorité.

• **Formation des demandeurs d'emploi.** Le FPSPP doit favoriser le cofinancement et la mise en oeuvre, par l'Opca concerné et Pôle emploi, d'action de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, pour lesquels une action de formation s'avérerait nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi et dont le financement ne pourrait être assuré en totalité par Pôle emploi. Cette formation serait organisée dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou pour répondre à des besoins identifiés par une branche professionnelle.

• **Socle de compétence et projets territoriaux.** L'affectation des ressources du FPSPP doit aussi permettre de participer au financement de projets dont l'objectif est l'acquisition ou la validation d'un **socle de connaissance** et de **compétences de base** définies au niveau interprofessionnel et dans les branches. Ces ressources doivent aussi favoriser le cofinancement avec l'État et les conseils régionaux de **projets territoriaux interprofessionnels** ou **sectoriels**, concourant à la qualification ou à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi.

Prolongation en 2010 du dispositif pour les victimes de la crise

Les ressources du FPSPP doivent permettre de prolonger le **dispositif exceptionnel** de formation des personnes les plus touchées par la crise, mis en place par l'accord **État-FUP** du 21 avril 2009 (*v. Bref social n°15350 du 23avril 2009*) et son avenant du 28 décembre 2009 (*v. page 3*).

Dans ce cadre, l'affectation aux Opca et aux Opacif des ressources du FPSPP doit favoriser :

- la réalisation d'actions de formation qualifiante au bénéfice des salariés les **plus exposés** à la **perte d'emploi**, dans le cadre de période de professionnalisation. La liste des salariés prioritaires intègre notamment les salariés des premiers niveaux de qualification pertinents déterminés par les branches, à l'exclusion des niveaux I et II (poste de niveau licence, école d'ingénieur) et très exceptionnellement pour les niveaux III (poste de niveau BTS, DUT) ;
- l'articulation des formations et des périodes de **chômage partiel**;
- la formation des bénéficiaires de conventions de reclassement personnalisé (**CRP**) et de contrats de transition professionnelle (**CTP**).

Cofinancement et évaluation

Les partenaires sociaux rappellent que les actions soutenues par le FPSPP doivent faire l'objet de **cofinancement** avec l'**État** et, le cas échéant, **Pôle emploi**, les conseils régionaux, ainsi que tout partenaire dont le Fonds social européen.

L'accord souligne la nécessité pour le FPSPP de **faciliter** la **construction** des **parcours professionnels** (il rappelle la participation du FUP à la mise en place du portail orientation-formation), et d'accompagner les **politiques** en faveur de la **professionnalisation** et de l'**emploi**, en renforçant notamment l'information des entreprises, en particulier des **TPE-PME**.

Les politiques conduites conformément à cet accord et à la future convention-cadre, qui sera conclue entre le Fonds et l'État, seront soumises à l'**évaluation** du Conseil national d'évaluation de la formation professionnelle.

Le 2 février 2010

Signature de l'ANI portant sur l'affectation des ressources du FPSPP : l'accord national interprofessionnel (ANI) sur l'affectation des ressources du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) du 12 janvier 2010 a été signé par l'ensemble des organisations patronales (Medef, UPA et CGPME) et syndicales (CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC et CGT-FO).

Une réunion prévue le 5 février entre les partenaires sociaux et l'État doit permettre d'élaborer la convention-cadre qui sera conclue entre l'État et le futur FPSPP. Rappelons que cette convention-cadre pourra prévoir une participation financière de l'État au financement des actions de qualification et de requalification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Le 19 février 2010

Quatre projets de décrets d'application de la loi du 24 novembre 2009 et un projet d'arrêté ont été transmis au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, en vue de la séance du 17 février. Le texte fixant les modalités de prise en charge par les Opca du remplacement des salariés en formation dans les entreprises de moins de 10 salariés a fait l'objet d'un avis défavorable. Les autres textes, concernant notamment le financement des dépenses de tutorat de jeunes ou de stagiaires ou la contribution des professions agricoles au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ont été approuvés.

<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (JO 25 novembre)</p> <p>Après sa validation par le Conseil constitutionnel, le 19 novembre, la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été publiée au JO du 25 novembre.</p> <p>Reprenant largement les dispositions de l'ANI du 7 janvier 2009, la loi ambitionne de rénover le système de formation. S'il est vrai qu'elle modifie un grand nombre de dispositifs, ce n'est pas le « grand soir de la formation » souhaité dès son élection par le président de la République qui voulait réformer un « système de formation à bout de souffle ». Le texte prévoit notamment la création du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), destiné en priorité à la formation des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, la loi crée un droit à l'information, à l'orientation et à la qualification, qui devrait conduire chacun à progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Cependant, la formation initiale différée, et souhaitée par les partenaires sociaux depuis 2003, et qui permettrait une reprise d'étude en CIF pour les personnes peu ou pas qualifiées, n'a toujours pas été consacrée par le législateur. Quant à l'impact de cette loi pour les entreprises, il reste limité à quelques modifications et simplifications comme en matière de plan de formation ou de portabilité du DIF. Prochaine étape : les décrets d'application, dont la parution est imminente.</p> <p><u>Les points essentiels:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Droit à l'orientation. La loi crée un droit à l'information et à l'orientation et à la qualification professionnelle afin de permettre à tout salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.-- Portabilité du DIF. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut mobiliser ses droits ouverts au titre du droit individuel à la formation pendant sa période de préavis, au cours de sa recherche d'emploi, ou auprès d'un nouvel employeur.- Plan de formation. Le nombre de catégories du plan de formation est réduit de trois à deux, simplifiant ainsi son élaboration et sa présentation au CE.- CIF hors temps de travail. Le congé individuel de formation peut être pris en charge par l'Opacif lorsque les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.- FPSPP. Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours remplacera le Fonds unique de péréquation. Ce fonds continuera à gérer les excédents des sommes versées aux Opcas et contribuera au financement des actions de qualification et de requalification des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi.- POE. La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi d'accéder à des actions de formation professionnelle en vue d'occuper un poste correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi.- Alternance. Le contrat de professionnalisation est ouvert à de nouveaux publics tels que les bénéficiaires de minima sociaux. Le contrat d'apprentissage est aussi aménagé, la situation de l'apprenti sans employeur étant notamment assouplie.- Opcas. Les missions des organismes collecteurs sont redéfinies et leurs critères d'agrément évoluent, ce qui doit entraîner une diminution de leur nombre
---	--

<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>Décrets n°2010-60 à 2010-65 du 18 janvier 2010 Six décrets d'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle sont parus au JO du 18 janvier. Ils concernent notamment l'obligation de mentionner le solde d'heures de DIF dans le certificat de travail et la durée minimale d'un CIF réalisé hors temps de travail (120 heures).</p>
	<p>Arr. du 18 janvier 2010, JO 23 janvier</p> <p>Le pourcentage de la participation obligatoire des employeurs à la formation professionnelle qui doit être reversée au FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) en 2010 est fixé à 13% par un arrêté du 18 janvier. Contribution des employeurs au financement du FPSPP</p> <p>La loi relative à la formation professionnelle du 24 novembre 2009a prévu qu'un pourcentage des fonds collectés par les Opca et Opacif (organismes collecteurs) au titre de la participation obligatoire des employeurs de moins de dix salariés et des employeurs de dix salariés et plus à la formation professionnelle est reversé au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dont la mise en place reste suspendue à la publication d'un décret en Conseil d'État.</p> <p>Selon l'article L. 6332-19 du Code du travail, ce pourcentage est compris entre 5 % et 13 % et est fixé annuellement. L'arrêté du 18 janvier retient un taux de 13% pour l'année 2010.</p> <p>Rappelons que les prélèvements s'imputent sur la participation des employeurs au titre du CIF (congé individuel de formation), du plan de formation et de la professionnalisation.</p> <p>Le taux de 13 % s'applique obligatoirement à la participation des employeurs au titre du CIF (congé individuel de formation).</p> <p>En revanche, pour les participations des employeurs versées au titre du plan de formation et de la professionnalisation, un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les signataires de l'accord constitutif d'un Opca peut moduler l'application de ce taux. À défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, le taux de 13 % s'applique de manière uniforme à ces deux participations.</p> <p>Arr. du 18 janvier 2010 –JO du 23 janvier</p> <p>Le montant forfaitaire minimal du concours apporté par l'employeur d'un apprenti au centre de formation d'apprentis (CFA) ou à la section d'apprentissage où est inscrit, à défaut de publication par le préfet de région du coût de formation par apprenti exposé par les établissements accueillant des jeunes en apprentissage, est fixé par un arrêté du 18 janvier.</p> <p>La publication de ce texte était prévue par la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009</p> <p>Montant forfaitaire de 3 000 € par apprenti</p> <p>Les entreprises employant des apprentis sont tenues de verser une contribution aux CFA formant leurs apprentis (<i>C.trav., art. L.6241-4</i>).</p> <p>L'arrêté du 18 janvier fixe à 3000 € par apprenti inscrit dans un CFA ou dans une section d'apprentissage au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est due la taxe d'apprentissage, le montant du concours unitaire forfaitaire dû par l'entreprise applicable à défaut de publication par le préfet de région du coût de formation par apprenti</p>

	<p>au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle la taxe est due (publication prévue à l'article R. 6241-3 du Code du travail).</p> <p>Selon le texte, l'employeur doit se libérer du versement de cette somme avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'année d'imposition.</p> <p>Ces dispositions sont applicables à partir de la collecte des versements libératoires de la taxe d'apprentissage assise sur les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2009, précise l'arrêté.</p>
<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>Décret n°2010-155 du 19 février 2010</p> <p>Les précisions réglementaires nécessaires à la création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (anciennement dénommé fonds unique de péréquation) ont été apportées par un décret du 19 février 2010. Ce fonds a été créé par l'ANI du 7 janvier 2009. Ses missions et son fonctionnement ont été fixés par l'article 18 de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle</p>
<p>THEME</p>	<p>RESULTAT</p>
<p>SANTE AU TRAVAIL</p>	<p>ACCORD INTER PROFESSIONNEL- SUR LA MEDECINE DU TRAVAIL LE 15 SEPTEMBRE 2009</p> <p>Les organisations syndicales se prononceront dans les prochaines semaines sur leur éventuelle signature de l'accord relatif à la réforme de la médecine du travail.</p> <p>Au terme de la huitième séance de négociation, le 11 septembre, les partenaires sociaux sont arrivés à un accord sur la modernisation de la médecine du travail. Les délégations syndicales se prononceront dans les prochaines semaines sur leur éventuelle signature. Le texte renvoie plusieurs sujets ayant fait l'objet de blocages lors des négociations, en particulier la question du financement du système, à une commission de suivi. Cette commission, composée des organisations signataires, présentera un bilan global de l'accord au plus tard le 31 décembre 2012.</p> <p>Inaptitude et visites médicales</p> <p>Plusieurs dispositions du protocole d'accord concernent l'inaptitude au poste de travail et les visites médicales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inaptitude. L'accord définit l'inaptitude comme « l'existence de contre-indication physique ou psychique entraînant une restriction pour le salarié de remplir une ou plusieurs tâches liées à son poste de travail ». • Visite de prévention de la désinsertion professionnelle. Le texte institue une commission collégiale réunissant le médecin du travail, le médecin conseil de l'assurance maladie et, le cas échéant, le médecin traitant. Cette commission proposera au salarié en arrêt maladie (sauf arrêt de courte durée) une visite de préreprise, appelée « visite de prévention de la désinsertion professionnelle », dont l'objectif est de proposer à l'employeur, avant la reprise du travail du salarié, une démarche de maintien dans l'emploi. Si, lors de la visite de reprise, le médecin du travail déclare le salarié inapte et que le reclassement est impossible, l'employeur pourra procéder au licenciement dans un délai de 21 jours suivant la déclaration d'inaptitude. L'accord prévoit que, pendant cette période, le salarié sera indemnisé par l'assurance maladie. Si, à l'issue des 21 jours, le salarié n'est pas licencié, l'employeur devra lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.

• **Visites périodiques.** La périodicité des visites médicales sera fixée réglementairement, sans pouvoir excéder trois ans (contre deux ans actuellement) pour les salariés qui ne sont pas exposés à des risques spécifiques. Ces derniers bénéficieront, dans l'intervalle, d'un ou plusieurs « entretiens médico-professionnels » assurés par un infirmier en santé au travail, sous délégation du médecin du travail. Pour les salariés exposés à des postes nécessitant une surveillance particulière, le texte précise que la périodicité doit continuer à être fixée par la réglementation, mais ciblée sur les risques les plus importants.

Organisation et gouvernance des SST

L'accord prévoit la mise en place, au sein des **services de santé au travail (SST)** interentreprises, d'une **commission médico-technique** dédiée aux échanges entre les médecins du travail, les intervenants pluridisciplinaires, les infirmiers du travail et le directeur du service. Il s'agira d'un organe de propositions d'actions collectives de prévention des risques professionnels.

Le **pilotage des SST** au niveau national s'appuiera sur une commission paritaire dédiée au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct). Elle aura pour mission de définir des « orientations stratégiques ». Ces objectifs seront déclinés au niveau régional par une commission régionale de pilotage, coordonnée par la DRTEFP et associant la Cram et le cas échéant l'OPPBT. Le directeur régional du travail sollicitera l'avis de la commission concernant la mise en œuvre des agréments, le conventionnement, la promotion d'actions innovantes et, si nécessaire, l'adaptation des modalités des visites médicales et la couverture territoriale des SST.

L'accord prévoit encore que le **conseil d'administration des SST** sera composé de trois collègues (représentants des organisations représentatives d'employeurs, des entreprises adhérentes au SST et des organisations syndicales représentatives), ces collègues disposant chacun d'un tiers des sièges du conseil. La commission de suivi de l'accord sera chargée d'évaluer la mise en œuvre de cette nouvelle composition. Au regard de ce bilan, avant fin 2012, les partenaires sociaux signataires pourront proposer une représentation paritaire.

Enfin, les SST sont invités à étudier, « dans les meilleurs délais », les possibilités de rapprochement entre eux afin de **mutualiser les compétences**. La commission de suivi de l'accord sera chargée de faire le bilan de ce rapprochement et de cette réorganisation.

Financement

Alors que, dans sa lettre d'orientation du 25 juillet 2008, Xavier Bertrand, à l'époque ministre du Travail, avait invité les partenaires sociaux à négocier sur ce point, le texte aborde très peu la **question du financement de la médecine du travail**.

Ce sujet est confié à la **commission de suivi**, chargée de dresser un état des lieux des modalités de calcul des cotisations et d'étudier les avantages et les inconvénients des systèmes existants. L'accord se borne à rappeler que les SST interentreprises « n'exercent pas d'activités à but lucratif, mais appliquent la réglementation en ce qui concerne le paiement des prestations par les entreprises adhérentes ». Par ailleurs, « dans un souci de transparence financière », il est prévu que les adhérents du SST et les membres du conseil d'administration auront communication du règlement intérieur du service, de ses statuts et des informations relatives aux cotisations versées et à leur utilisation

LE 21 SEPTEMBRE 2009

la CFTC a annoncé, le 17 septembre, qu'elle ne signera pas le projet d'accord interprofessionnel avec le patronat sur la réforme de la médecine du travail, conclu vendredi dernier. « La CFTC ne peut pas cautionner une diminution de la protection médico-professionnelle pour les salariés des petites et grandes entreprises ». « Pour cause de pénurie de médecins, largement prévisible depuis des années, il est inscrit dans l'accord que la visite médicale aurait une périodicité plus espacée et passerait de 2 à 3 ans », déplore la CFTC, qui rappelle que, déjà en 2000, elle n'avait pas signé l'accord « santé au travail » passant de un an à deux ans la périodicité des visites médicales. De son côté, la CFE-CGC a déjà indiqué qu'elle ne signerait pas. La CGT et FO ne se sont pas encore prononcées, mais leurs représentants ont fait part de leur déception à l'issue de la dernière séance de négociation. Seule la CFDT a paru plus positive. Elle ne s'est toutefois pas encore prononcée officiellement

LE 29 SEPTEMBRE 2009

Après la CFE-CGC et la CFTC, la CFDT a annoncé à son tour le 24 septembre qu'elle ne signerait pas le projet d'accord interprofessionnel avec le patronat sur la réforme de la

	<p>médecine du travail conclu le 11 septembre Les raisons : non prise en compte des salariés précaires, intérimaires, saisonniers, salariés des TPE, définition trop large de l'inaptitude, espacement de la visite médicale obligatoire à 3 ans.</p> <p>Fo a annoncé le 28 septembre qu'elle ne signerait pas l'accord. La CGT se prononcera le 15 octobre. Ce sera au gouvernement de reprendre la main sur le dossier.</p>
STRESS AU TRAVAIL	<p>NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE Accord finalisé le 2 juillet 2008</p> <p>La procédure d'extension est signalée par un avis publié au JO du 14 février 2009</p> <p>Le texte final reprend en grande partie l'accord cadre européen du 8 octobre 2004, amendé de plusieurs dispositions sur la définition du stress, l'organisation du travail, la conciliation entre vies professionnelle et familiales, la responsabilité des employeurs, et les mesures à mettre en œuvre pour prévenir éliminer et à défaut réduire le stress au travail.</p> <p>L'accord indique que le stress au travail en tant que tel n'est pas une maladie professionnelle mais les conséquences psychologiques et physiologiques d'une exposition au stress peuvent être durablement ou temporairement préjudiciables à la santé des salariés.</p> <p>Pour le patronat, l'accord vise notamment à augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, et fournir un cadre pour détecter et prévenir les problèmes de stress.</p> <p>Malgré la demande des syndicats, l'accord ne mentionne pas expressément qu'il sera décliné dans des accords de branche. Il indique cependant que ce type d'accord et les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions de l'accord que dans un sens plus favorable.</p> <p>Le 24 novembre 2008</p> <p>Les cinq organisations syndicales (CGT, CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC) et les trois organisations patronales (MEDEF, CGPM, et UPA) ont signé officiellement le 24 novembre au siège du MEDEF le texte de l'accord sur le stress au travail finalisé le 2 juillet.</p> <p>Le texte stipule notamment que « dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire ». Il prévoit également que les partenaires sociaux ouvrent, dans les 12 mois qui suivent la signature de l'accord, une nouvelle négociation sur la question du harcèlement et de la violence au travail. Ces deux sujets, qui ne sont pas inclus dans le présent accord, font l'objet d'un accord-cadre européen, que les partenaires sociaux doivent transcrire également en droit français. Le texte ne prévoit pas une déclinaison obligatoire dans les branches professionnelles, mais précise que « des accords de branches ou d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs »</p> <p>Extension de l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 par arrêté publié au JO du 6 mai 2009.</p> <p>Avis d'élargissement publié au JO du 11 juin 2009</p>

Lettre DGT du 10 décembre 2009

Dans le cadre du **plan d'urgence** sur la **prévention des risques psychosociaux**, présenté le 9 octobre dernier (*v. Bref social n°15461 du 13 octobre 2009*), le ministre du Travail, Xavier Darcos, a invité les grandes entreprises des secteurs public et privé, plus précisément celles employant plus de **1 000 salariés** à engager des **négociations** sur le **stress**. L'objectif visé est de décliner l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur ce sujet.

La **Direction générale du travail** (DGT) précise les **modalités de mise en oeuvre** de ces **négociations**, dans une lettre adressée le 10 décembre aux entreprises concernées.

Calendrier

La DGT rappelle que les entreprises de plus de 1 000 salariés sont invitées « à engager significativement les négociations **avant le 1^{er} février 2010**. À défaut d'accord à cette date, l'entreprise devra avoir réalisé à tout le moins un **diagnostic** et un **plan d'action**».

Elle précise que les **DRTEFP** (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ou les **Directe** (directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi) se tiennent à la disposition des entreprises pour les accompagner dans cette action.

Un **bilan** sera dressé, **mi-février**, devant le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), puis publié sur les sites internet du ministère du Travail. C'est dans ce cadre que sera publié le **classement des entreprises en trois catégories**:

- les entreprises **ayant conclu** un accord sur le fond ou la méthode, classées en vert ;
- les entreprises **en cours de négociation** (au moins deux réunions tenues) ou ayant élaboré un plan d'action concerté, classées en orange ;
- les **autres entreprises**, classées en noir.

Une première mise à jour de ce classement sera effectuée le **1^{er} mars**, puis **tous les mois** en fonction de l'évolution des négociations.

Nature des accords

Selon la Direction générale du travail, « le délai proposé étant restreint, il importe de rechercher prioritairement les voies d'un **engagement durable et partagé** dans la **prévention** des risques psychosociaux et la promotion du bien-être au travail ».

En fonction de la maturité du sujet dans l'entreprise, les employeurs peuvent conclure avec les organisations syndicales, soit directement un **accord sur le fond**, soit un « **accord de méthode** » sur le traitement de la question des risques psychosociaux. Un tel accord pourra porter notamment sur :

- la manière de conduire l'**état des lieux** sur le stress au travail ;

	<ul style="list-style-type: none">- les conditions d'un éventuel recours à un intervenant extérieur;- la formation préalable des acteurs (CHSCT, médecins du travail...) sur les risques psychosociaux ;- les modalités de concertation avec ceux-ci ;- les modalités de suivi des démarches mises en oeuvre (comité de pilotage et de suivi) ;- le calendrier de la concertation. <p>Communication des résultats des négociations</p> <p>Afin d'assurer la remontée des informations auprès de ses services, la Direction générale du travail demande aux entreprises de renseigner une application informatique sur l'état d'avancement de leurs négociations. Les entreprises concernées ont accès à celle-ci par internet, via un compte utilisateur et un mot de passe sécurisés (à obtenir en écrivant à dgt.stress@travail.gouv.fr).</p> <p>Cette application, disponible depuis la mi-décembre, permet aux entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'indiquer si elles ont ou non engagé des négociations;- le cas échéant, de préciser à quel stade elles se situent ;- en cas de conclusion d'un accord, de renseigner un nombre limité de rubriques sur les principales dispositions de cet accord, ou bien sur l'état des lieux et/ou le plan d'action unilatéral élaboré en concertation avec les représentants du personnel. <p>Les différents champs à renseigner peuvent être mis à jour par les entreprises concernées en fonction de l'état d'avancement de leurs négociations.</p> <p>Les directions régionales ont accès aux informations saisies. Elles communiquent à la Direction générale du travail les initiatives menées, selon le cas, au niveau du siège ou de chaque établissement de l'entreprise.</p> <p>La DGT assure la consolidation de ces informations sur le plan national.</p>
SANTE AU TRAVAIL	<p>Le 27 octobre 2009</p> <p>Le collège d'expertise sur le suivi statistique des <u>risques psychosociaux au travail</u> a présenté ses indicateurs provisoires aux partenaires sociaux, le 9 octobre. Il proposera une liste définitive d'indicateurs à la mi-2011. Ce collège, constitué fin 2008, a pour mission de préciser ce qui doit être mesuré pour apprécier le niveau de ces risques. Il a retenu, à titre provisoire, six dimensions de risques à caractère psychosocial : les exigences du travail, la charge émotionnelle, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et les relations du travail, les conflits de valeur et l'insécurité socio-économique</p>

SANTE AU TRAVAIL	Décret n°2009-1570 et arr du 15 décembre 2009 – JO du 17 décembre Un décret et deux arrêtés du 15 décembre 2009 ont fixé les modalités de mise en oeuvre du contrôle du risque chimique sur les lieux de travail, plus précisément de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques dangereux, cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, présents dans l'atmosphère des lieux de travail. En cas de risque, l'employeur devra régulièrement mesurer l'exposition des salariés et diffuser les résultats notamment au médecin du travail
SANTE AU TRAVAIL	<p>Le 14 janvier 2010</p> <p>Le ministère du Travail a transmis aux partenaires sociaux, le 12 janvier, deux documents présentant les grandes lignes du plan santé au travail 2010-2014, qui succédera au plan 2005-2009. Ils serviront de base de discussions, le 15 janvier, pour la réunion du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) consacrée à ce thème. Le nouveau plan compte quatre axes d'intervention : l'amélioration de la connaissance en santé au travail ; une politique active de prévention des risques professionnels ; le renforcement de l'accompagnement des entreprises, et en particulier des PME et TPE ; le pilotage du plan, ainsi que la communication sur sa mise en oeuvre.</p> <p><u>Améliorer la connaissance en santé au travail</u></p> <p>Le plan vise à développer la recherche et la connaissance en santé au travail.</p> <ul style="list-style-type: none">• Structurer et développer la recherche. Il s'agit notamment d'axer la recherche sur des thématiques prioritaires (agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, nanomatériaux, etc.), et de renforcer les moyens humains et financiers (financements privés et appui des collectivités territoriales).• Développer des outils de connaissance sur les expositions professionnelles et sur les pathologies en lien avec le travail. Il s'agit aussi de développer la veille sanitaire.• Agir sur la formation. La santé et la sécurité au travail devraient être intégrées dans tous les types de formation. Le ministère souhaite également structurer et développer une filière professionnelle sur le sujet. La formation des services de prévention et de contrôle et celle des représentants du personnel devrait être renforcée. <p><u>Poursuivre la prévention des risques professionnels</u></p> <p>Le deuxième axe d'intervention du plan concerne la prévention.</p> <ul style="list-style-type: none">• Cibler la prévention sur certains risques, secteurs et publics. Sont identifiés comme prioritaires le risque chimique, les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux, le risque routier professionnel, les nanotechnologies et les risques biologiques. Il convient en outre de renforcer la prévention dans le bâtiment et le génie civil, le secteur agricole et forestier, et dans les services à la personne. S'agissant des publics prioritaires, le ministère mentionne : les seniors, les nouveaux embauchés, les saisonniers, les artisans, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires. Concernant ces derniers, il s'agit de mettre en oeuvre l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique du 20 novembre 2009• Intégrer les problématiques liées à la coactivité et à la sous-traitance dans la prévention des risques.• Renforcer la surveillance des marchés des machines et des équipements de protection individuelle. <p><u>Accompagner les entreprises</u></p>

Le ministère du Travail entend également renforcer, au moyen de plusieurs actions, l'accompagnement des entreprises, et en particulier celles entre 11 et 49 salariés, souvent sans institution représentative du personnel.

- **Sensibiliser aux risques professionnels** les branches, les entreprises et les salariés. Des outils d'aide à la prévention seraient diffusés.

- **Accompagner** les entreprises dans le **diagnostic** et la construction de **plans d'actions** . Il est prévu à cette fin de :

- promouvoir l'évaluation des risques ;

- améliorer le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP). Il s'agit de : faciliter la mise en place et le fonctionnement des **CHSCT** , élaborer une recommandation sur les modalités de l'expertise pour ces comités, améliorer la formation de leurs membres et des **délégués du personnel** , et mener des actions de communication sur les missions de ces deux IRP en matière de santé et de sécurité au travail ;

- développer des plans pluriannuels de prévention des risques professionnels avec les branches.

- Soutenir et développer le **dialogue social territorial** .

- S'appuyer sur la **réforme** en cours des **services de santé au travail (SST)** pour rénover le pilotage de la santé au travail. Il convient de :

- mobiliser les SST sur les priorités en matière de santé et sécurité au travail et moderniser leur fonctionnement ;

- renforcer les moyens d'intervention, notamment en développant les équipes pluridisciplinaires ;

- développer les coopérations entre les Direccte et les Carsat (caisses d'assurance retraite et de la santé au travail, anciennes Cram) ;

- diffuser aux médecins les bonnes pratiques en santé au travail et développer les formations ;

- former les médecins de soins à l'identification des maladies professionnelles.

Assurer la mise en œuvre du plan

Pour assurer la mise en œuvre du plan, le ministère du Travail prévoit un **pilotage** de celui-ci aux niveaux **national et territorial** , et la mise en place de **partenariats** nationaux et territoriaux (entre État et branche AT-MP, et entre Direccte, Carsat, associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail, Mutualité sociale agricole et OPPBTP). Il est également prévu de s'appuyer sur le plan de modernisation et de développement de l'**inspection du travail** .

	Enfin, des actions de communication , d'information et de sensibilisation sur le plan devraient être menées.			
PLAN D'URGENCE POUR LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHO SOCIAUX	Le 9 octobre 2009 le Ministre du travail a présenté un plan d'action d'urgence pour la prévention du stress au travail lors de la réunion exceptionnelle du conseil d'orientation sur les conditions de travail et il demande aux entreprises de plus de 1000 salariés d'engager des négociations sur le stress au travail avant le 1 ^{er} février 2010. Ces mesures seront reprises par le plan santé au travail pour 2010-2014.			
THEME	PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL	<p>Les partenaires sociaux ont fixé un calendrier et une méthode de travail.</p> <p>Les partenaires sociaux se retrouveront les 24 et 30 novembre afin d'auditionner des experts ou des personnalités compétentes et reconnues sur le harcèlement et la violence au travail.</p> <p>En outre, une nouvelle séance de négociation est prévue le 21 décembre.</p> <p>Ils se retrouveront les 26 janvier, 8 février et 2 mars 2010. cette dernière séance de négociation pourrait être conclusive</p>	<p>Cette négociation, lancée le 29 octobre dernier, vise à transposer l'accord européen du 26 avril 2007</p> <p>Ce texte prévoyait sa déclinaison dans les États membres de l'Union européenne dans les trois ans suivant sa signature.</p> <p>En outre, dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008, les partenaires sociaux avaient prévu de négocier sur ce sujet dans les 12 mois suivant sa conclusion.</p>	<p>Position patronale</p> <p>Selon Benoît Roger-Vasselín (Medef), chef de la délégation patronale, « ces personnes pourront nous éclairer sur le sujet, et nous aider à envisager de façon concrète la transposition de l'accord européen en droit interne ». La délégation patronale et chaque organisation syndicale pourront proposer deux experts. Si les partenaires sociaux ne se sont fixés aucune échéance précise pour aboutir, ils ont affiché leur volonté de conclure « assez rapidement ».</p> <p>Attentes des syndicats</p> <p>Lors de cette réunion, les organisations syndicales ont exprimé leurs attentes vis-à-vis de cette négociation.</p> <p>Pour Jean-Marc Bilquez (FO), « nous avons une obligation de résultat ». Faisant référence à la série de suicides de salariés chez France Télécom, il a affirmé que « l'actualité ne nous pardonnerait pas un échec des négociations ».</p>	

			<ul style="list-style-type: none">• Accord européen. L'ensemble des délégations syndicales souhaitent que le futur accord « aille plus loin que le texte européen ». Ainsi, pour Joseph Thouvenel (CFTC), ce texte « est un socle qui demande à être amélioré et complété ».• Management. Les syndicats demandent que le futur accord affirme explicitement que « des formes de management peuvent être par elles-mêmes généatrices de harcèlement et de violence ». Pour la CFTC, « contrairement à ce qu'affirme le Medef, même s'il n'y a pas intention de nuire, il peut y avoir harcèlement ». Selon Jean-Louis Malys (CFDT), « on est peut-être arrivé au bout d'un système de management qui fixe des objectifs sans donner les moyens de les atteindre ».• Prévention. Selon Danièle Karniewicz (CFE-CGC), « il faut établir une véritable prévention des risques ». « Ces phénomènes sont tellement destructeurs pour la santé physique et psychique que l'on ne peut penser seulement en termes d'accompagnement » a-t-elle insisté. Pour elle, il faut « rompre le silence, faire en sorte que le harcèlement et la violence ne restent pas tabous dans les entreprises ». De même, pour Daniel Prada (CGT), « il convient de créer les conditions pour que les causes de ces phénomènes soient supprimées ». Selon lui, « des outils de prévention devraient être mis à la disposition des salariés ». Pour la CGT, « cette négociation pourrait contribuer à faire avancer le débat sur la pénibilité au travail ». Selon Daniel Prada, « même si cette question ne sera pas traitée dans le cadre de la négociation, plus on met en avant les questions de conditions de travail, plus on fait avancer le sujet de la pénibilité ».• Responsabilité. Joseph Thouvenel espère également « ajouter au futur accord la responsabilité des personnes morales ». De son côté, Jean-Louis Malys considère qu'« un patron passif et inactif en cas de violence ou de harcèlement est complice, et même est commanditaire ».	
--	--	--	--	--

			<p>• Négociation dans les branches. La plupart des organisations syndicales ont insisté sur la nécessité d'inscrire dans l'accord l'obligation de le transposer dans les branches. Selon Jean-Marc Bilquez (FO) « pour l'accord sur le stress au travail nous avons demandé une telle disposition, mais on nous l'avait refusé. Or, aujourd'hui le ministre du Travail constate que cet accord n'a pas été décliné, et demande aux grandes entreprises de négocier sur le sujet ». De même selon la CFTC, « le futur accord doit être un accord-cadre qui devra obligatoirement être ensuite négocié et adapté au niveau des branches ».</p> <p>Position patronale</p> <p>Lors de la réunion, dans son intervention préliminaire, Benoît Roger-Vasselín a affirmé qu'« il est difficile de savoir si les situations de mal-être au travail se sont amplifiées ces dernières années ». Pour lui, « il faut distinguer le harcèlement moral de certaines formes de management qui peuvent conduire les salariés à percevoir les directives de leurs supérieurs comme des contraintes exagérées, mais qui constituent en soi des brimades, et dont l'objet n'est pas d'atteindre moralement le salarié qui, pour autant, peut se sentir mal dans son travail ». Concernant la déclinaison du futur accord dans les branches, Benoît Roger-Vasselín a déclaré n'avoir « pas d'a priori sur ces questions ». Pour lui, « il s'agira de décliner l'accord de la façon la mieux adaptée ».</p> <p>Le 4 janvier 2010</p> <p>Patronat et syndicats se sont retrouvés, le 21 décembre, pour la 4e réunion de négociation sur le harcèlement et la violence au travail..</p> <p>Pour la partie syndicale, l'ANI devra préciser que certaines formes de management peuvent engendrer harcèlement et violence.</p> <p>Le 27 janvier 2010</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Le patronat a transmis aux organisations syndicales, le 25 janvier, son premier projet d'accord sur le harcèlement et la violence au travail.</p> <p>Le projet d'accord est la traduction française du texte européen, amendé de certaines demandes syndicales. Il devait servir de base de discussions pour la séance de négociation du 26 janvier.</p> <p>Description du harcèlement et de la violence au travail</p> <p>Selon le texte patronal, le harcèlement et la violence au travail seraient dus à des comportements inacceptables, d'un ou de plusieurs individus, d'ordre physique, psychologique ou sexuel. L'environnement de travail pourrait avoir une influence sur l'exposition des personnes à ces phénomènes. Les agissements pourraient être exercés par un ou plusieurs salariés, ou par des tiers avec pour but ou pour effet de violer la dignité d'un salarié, affectant sa santé et/ou créant un environnement de travail hostile.</p> <p>Plus précisément, le harcèlement surviendrait lorsqu'un ou plusieurs salariés feraient l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail. Ces agissements auraient pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.</p> <p>De son côté, la violence se produirait en cas d'agression d'un ou de plusieurs salariés dans des circonstances liées au travail. Cette violence, ou incivilité, concernerait en particulier les salariés en relation quotidienne avec le public. L'incivilité serait définie comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes</p>	
--	--	--	---	--

			<p>basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes. Les incivilités pourraient prendre la forme d'agressions verbales, comportementales ou physiques.</p> <p>Prévenir, identifier et gérer le harcèlement et la violence</p> <p>Le texte patronal liste un cadre d'actions pour prévenir, identifier et gérer le harcèlement et la violence au travail. Les employeurs, qui consulteraient les salariés et leurs représentants, suivraient ces procédures pour assurer leur efficacité.</p> <ul style="list-style-type: none">• Déclaration. Les entreprises devraient disposer d'une déclaration selon laquelle le harcèlement et la violence au travail ne seraient pas admis. Cette déclaration, qui pourrait prendre la forme d'une « charte de référence », préciserait les procédures à suivre le cas échéant. Pourrait être notamment prévue une phase informelle, durant laquelle une personne de confiance pour la direction et les salariés fournirait conseils et assistance. Cette déclaration pourrait être annexée au règlement intérieur.• Diagnostic. Les employeurs devraient opérer un diagnostic des phénomènes de harcèlement ou de violence au travail en recueillant les informations en la matière, afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.• Prévention. Le projet d'accord insiste sur l'importance d'une meilleure sensibilisation et d'une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés. En outre, des membres du personnel de l'entreprise pourraient être chargés d'écouter et de conseiller le salarié se sentant victime de harcèlement ou de violence. Cette liste de personnes serait établie par l'employeur et le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel. Lorsqu'une situation de	
--	--	--	--	--

			<p>harcèlement ou de violence serait repérée ou risquerait de se produire, le salarié pourrait recourir à une procédure d'alerte. L'information des instances représentatives des salariés serait prévue. Par ailleurs, le médecin du travail serait l'un des acteurs de cette prévention.</p> <p>• Médiation. Une procédure de médiation pourrait être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause. Elle serait mise en œuvre avec toute la discrétion nécessaire. Le choix du médiateur ferait l'objet d'un accord entre les parties.</p> <p>Sanctionner les auteurs et accompagner les victimes</p> <p>Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement ou de violence serait passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, prévoit le projet d'accord. En outre, aucun salarié ne pourrait être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement ou de violence, ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.</p> <p>Les victimes bénéficieraient d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à leur réinsertion. Des mesures d'accompagnement seraient également prises en charge par l'entreprise en cas de harcèlement avéré ou de violence pouvant porter atteinte à la santé. S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourrait prévoir des mesures d'accompagnement juridique du salarié agressé.</p> <p>Le 10 février 2010</p> <p>Les organisations syndicales et patronales se sont réunies, le 8 février, pour la sixième séance de négociations sur le harcèlement et la violence au</p>	
--	--	--	--	--

			<p>travail.</p> <p>Un nouveau texte patronal, transmis en début de séance, a servi de base de discussions. Il intègre certaines des propositions syndicales communes, envoyées le 5 février au patronat. En effet, comme les syndicats l'ont décidé le 26 janvier, ils ont élaboré un texte portant sur le risque organisationnel et managérial, les populations sensibles et les situations à risque, la définition des violences et harcèlements, la place des acteurs et du dialogue social dans les entreprises, la question des TPE et PME et le suivi de l'accord.</p> <p>Lors de la réunion, les discussions ont achoppé sur la question de l'organisation du travail et sur la déclinaison du futur accord dans les branches professionnelles.</p> <p>Les partenaires sociaux continueront à débattre le 2 mars prochain, dernière date de négociation fixée, à partir d'un nouveau texte patronal.</p> <p>Le 3 mars 2010</p> <p>Organisations syndicales et patronales se sont retrouvées le 2 mars, pour la septième séance de négociation sur le harcèlement et la violence au travail . Les discussions ont porté sur un nouveau texte patronal transmis dans la matinée même</p> <p>Après une suspension de séance de plus de deux heures et demie à la demande patronale, le Medef a proposé un autre projet d'accord. Selon les organisations syndicales, ces nouvelles propositions ne prennent pas en compte la question de l'organisation du travail , pierre d'achoppement de la négociation. Des rencontres bilatérales entre chaque organisation syndicale et le patronat sont prévues d'ici le 26 mars, date de la prochaine séance de négociation qui devrait être conclusive.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Nouvelles propositions patronales</p> <p>Dans son nouveau projet, le patronat apporte plusieurs modifications au texte du 8 février</p> <ul style="list-style-type: none">• Violence et incivilités. La violence au travail irait du manque de respect à la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. Les incivilités contribueraient à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés en relation quotidienne avec le public. Les entreprises qui laisseraient les incivilités s'installer les banaliseraient et favoriseraient l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.• Femmes. Concernant les violences faites aux femmes, il conviendrait de mettre en place des politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agirait d'identifier les stéréotypes et de les démystifier, en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Cette démarche s'inscrirait dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre les discriminations qui pourraient se révéler au travers du harcèlement et de la violence au travail.• Prévention. L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prendrait les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer le harcèlement et la violence au travail. Il conviendrait de recenser ces phénomènes afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates. En outre, les employeurs devraient manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices (conflits personnels répétés, plaintes fréquentes de salariés, ou passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres).• CHSCT. Il pourrait proposer des actions de prévention en la matière. « En cas de refus de l'employeur, ce refus	
--	--	--	---	--

			<p>devrait être motivé. »</p> <ul style="list-style-type: none">• SST et médecin du travail. Les services de santé au travail (SST) seraient les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. En outre, le médecin du travail jouerait un rôle particulier tenant à son secret médical.• Sanctions. Le règlement intérieur préciserait les sanctions applicables aux salariés ayant procédé à des agissements de harcèlement et de violence.• PME. Deux ans après la publication de l'arrêté d'extension du futur accord, les partenaires sociaux se réuniraient pour évaluer sa mise en oeuvre en s'attachant à la situation dans les PME et TPE. <p>Réactions syndicales</p> <p>L'ensemble des organisations syndicales regrette que les propositions patronales ne prennent pas en compte la question de l'organisation du travail. Elles déplorent également la suspension de séance décidée par le patronat qui « a fait perdre beaucoup de temps à la négociation ». Elles expliquent cette interruption par des « dissensions au sein même du patronat ».</p> <p>Selon la CFTC, « c'est une évidence que l'organisation du travail peut être génératrice de harcèlement et de violence, l'ensemble des experts que nous avons auditionnés [les 24 et 30 novembre 2009 : NDLR] est unanime sur ce point ». « J'ai du mal à comprendre qu'une telle évidence ne puisse pas être prise en compte par le patronat », a indiqué Joseph Thouvenel. Si, pour lui, cette question doit nécessairement être prise en compte dans l'accord, « ce ne sera pas suffisant pour que la CFTC signe ».</p> <p>Pour Jean-Marc Bilquez de FO, « le patronat est dans une situation de déni face au risque organisationnel ». «</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Si nous ne sommes pas en mesure d'avancer à cause de divergences au sein de la délégation patronale, il vaudrait mieux suspendre la négociation, et la reprendre plus tard. » De son côté, la CGT considère que « la séance de négociation a surtout permis au patronat de se réunir ». Alain Alphon-Layre estime en outre que ce dernier « cherche des formulations floues sur le risque managérial pour ne pas stigmatiser toutes les entreprises ».</p> <p>De son côté, Jean-Louis Malys indique que, pour la CFDT, « si certaines choses ont évolué positivement, comme la question des violences faites aux femmes, sur l'organisation du travail, rien ne bouge ». Il se félicite que l'ensemble des organisations syndicales « avance de front sur le sujet ». Pour Bernard Salengro, représentant la CFE-CGC, « on ne peut accepter un texte qui n'interpelle pas le fonctionnement de l'entreprise ». Selon lui, ce sujet « rejoint celui de la pénibilité au travail ».</p> <p>Position patronale</p> <p>Selon Benoît Roger-Vasselin, chef de file de la délégation patronale, « la réunion a permis de nouvelles avancées ». Il revendique l'interruption de séance, affirmant qu'elle était « nécessaire à ces avancées », et que « l'organisation patronale ne connaît pas de dissensions, mais se concerte ». Il estime que le désaccord avec les syndicats sur la question de l'organisation du travail est « surmontable, si chacun fait un effort ». Or, pour lui, « il ne faut pas attendre constamment que le patronat avance ; les syndicats doivent aussi avancer ». « Il est possible de trouver un compromis sur une formulation ne mettant pas en cause l'organisation du travail en général, mais les comportements individuels de la part de certains managers ».</p>	
--	--	--	---	--

THEME	PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
<p>MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL</p>		<p>Patrick Bernasconi (Medef), chef de file de la délégation patronale, propose plusieurs thèmes qu'il regroupe sous deux ensembles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la gouvernance des entreprises et les IRP (institutions représentatives du personnel). Pour le patronat, « il s'agit d'améliorer l'association des IRP aux orientations économiques de l'entreprise ». La question du partage de la valeur ajoutée et de la rémunération des dirigeants serait abordée dans ce cadre, via les critères d'évolution des rémunérations, ainsi que l'épargne salariale. Selon le Medef, celle-ci peut constituer une « réponse aux questions posées pour le partage de la valeur ajoutée ». Serait aussi discutée la question des seuils de mise en place des IRP, considérés par le patronat comme un frein à l'emploi ; - les parcours professionnels des salariés exerçant ou ayant exercé des responsabilités syndicales. Le thème concerne à la fois l'égalité de traitement à l'égard des salariés mandatés, la prise en compte de 	<p><u>Le 17 septembre 2009</u></p> <p>Dialogue social</p> <p>La négociation sur la modernisation du dialogue social doit débiter le 19 octobre. La question du dialogue social dans les TPE fera, quant à elle, l'objet d'une négociation distincte.</p> <p>À l'issue de la deuxième réunion de délibération sociale sur la modernisation du dialogue social, le 15 septembre, l'ensemble des partenaires sociaux ont convenu d'engager une négociation, le 19 octobre prochain. Bien que les thèmes de discussion semblent désormais fixés, la délibération se poursuivra au cours de la séance du 6 octobre, qui permettra aux syndicats de présenter leurs propositions. Une seconde réunion aura lieu le 17 novembre, date qui avait été retenue lors de la première réunion pour la délibération sociale</p> <p>Par ailleurs, la question du dialogue social dans les TPE fera l'objet d'une négociation distincte, menée pour le patronat par Benoît Roger-Vasselin (Medef).</p> <p>Positions syndicales</p> <p>Les syndicats se montrent dans l'ensemble assez satisfaits de cette réunion. Marcel Grignard (CFDT) insiste sur la nécessité de concevoir un large champ pour la négociation sur les salaires et que soit intégrée la question de la rémunération des dirigeants. Il estime qu'« avant la fin de l'année » une négociation aura été lancée « sur la valeur ajoutée, son partage et sa construction ». Celle-ci devrait permettre de vérifier que les choix de l'entreprise intègrent au mieux les intérêts des salariés.</p>	

		<p>l'expérience acquise pendant un mandat et la création d'une Fondation du dialogue social.</p>	<p>Bernard Valette (CFE-CGC) se félicite de retrouver l'ensemble des thèmes attendus par son organisation. Cependant, selon lui, le partage de la valeur ajoutée n'a rien à voir avec la gouvernance et doit faire l'objet d'un thème distinct de négociation.</p> <p>S'inscrivant dans cette logique, Michel Doneddu (CGT) constate que le partage de la valeur ajoutée reste un sujet de réticences de la part du patronat.</p> <p>Sur la question des seuils, Gabrielle Simon (CFTC) considère que l'idée de les « augmenter serait contre-productive », puisque cela réduirait le nombre de « lieux de dialogue social ». La CFTC refuse par ailleurs de limiter le débat sur le partage de la valeur ajoutée à une simple « fusion de l'intéressement et de la participation ».</p> <p>Le 28 octobre 2009</p> <p>La seconde réunion du groupe de travail sur le dialogue social s'est tenue le 27 octobre 2009.</p> <p>Le groupe de travail doit se réunir à nouveau le 25 novembre pour dresser l'état des lieux.</p> <p>Le 19 novembre 2009</p> <p>Dans le cadre de la délibération sur la modernisation du dialogue social, les syndicats vont proposer au patronat un état des lieux des IRP.</p> <p>Organisations syndicales et patronales se sont retrouvées, le 17 novembre, afin de poursuivre la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social. Conformément à ce qui avait été décidé le 19 octobre les discussions ont porté sur l'élaboration d'un état des lieux sur les institutions représentatives du personnel. Une grille d'analyse, visant à lister les</p>	
--	--	--	--	--

			<p>différentes prérogatives des IRP et présentée sous forme de tableau, a été ébauchée. Une fois finalisée, elle sera un outil pour la négociation et délimitera son champ. Les partenaires sociaux ont arrêté un nouveau calendrier pour la poursuite de leurs discussions, convenant de se réunir les 5 et 27 janvier, 10 mars, 8 avril et 5 mai, sans préciser pour autant quand débutera la négociation proprement dite.</p> <p>Une nouvelle méthode de travail</p> <p>Jusqu'à présent, dans le cadre de cette délibération, les partenaires sociaux discutaient à partir des tableaux élaborés par le patronat. Or, lors de cette réunion, les organisations syndicales ont décidé de travailler ensemble sur une nouvelle grille d'analyse sur les IRP, à partir d'un tableau proposé par la CFDT et que les autres syndicats peuvent amender. Ce document, qui devrait être prêt mi-décembre, sera ensuite soumis au patronat.</p> <p>Le tableau proposé par la CFDT liste quatre grands thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none">- le bilan et les perspectives économiques, avec deux sous-thèmes : la stratégie de l'entreprise (prévisions, investissement, évolution, aléas et bilan réalisé) et les critères d'affectation des résultats (rémunération des dirigeants, intéressement, etc.) ;- la politique d'emploi (aspects qualitatifs et quantitatifs), les compétences, qualifications, formation et les rémunérations ;- la vie au travail, l'organisation et la durée du travail. Ce thème vise également l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, la santé et l'hygiène et la sécurité ;- les thèmes transversaux : l'environnement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'égalité professionnelle, la diversité et la non-	
--	--	--	--	--

			<p>discrimination.</p> <p>Sur chacun de ces thèmes, le tableau envisage les droits des IRP (information, consultation ou intervention), l'IRP concernée et les sujets qui pourraient être abordés dans le cadre de la négociation.</p> <p>Réactions syndicales et patronales</p> <p>À l'issue de la séance, le patronat et plusieurs organisations syndicales se sont déclarés satisfaits de l'avancée de leurs travaux.</p> <ul style="list-style-type: none">• CFDT. Selon Marcel Grignard, l'élaboration de ce tableau, « plus lisible » que celui élaboré par le patronat, est une « étape supplémentaire » permettant « de balayer le champ de la négociation et de voir clairement ses enjeux ». Il convient de « reclasser l'ensemble des prérogatives, de les regrouper par thèmes, mais sans les modifier ». Pour la CFDT, avec cette méthode, les partenaires sociaux « vont rentrer assez vite dans la négociation ».• CFTC. De son côté, Gabrielle Simon estime qu'avec cette nouvelle méthode de travail, « les organisations syndicales reprennent la main ». Elle souligne à cet égard l'« intérêt du pluralisme syndical ». Pour elle, la délibération sociale « prend beaucoup de temps, mais les enjeux de cette négociation sont beaucoup trop importants pour se précipiter ». Il s'agit « d'aller vers plus de participatif, de prévention, et d'anticipation. Il faut que les salariés soient les acteurs de leur vie, et qu'ils ne fassent plus les frais des restructurations ».• CGT. Michel Doneddu considère que la nouvelle méthode de travail « est une manière nouvelle d'aborder les négociations ». Il qualifie le travail commun des organisations syndicales de « très positif ». Pour lui, la négociation à venir devra aborder la question de « la place du collectif de travail dans la prise de décision des entreprises ». Il considère que la grille d'analyse sur	
--	--	--	--	--

			<p>les IRP doit faire figurer « des droits nouveaux » et « ne doit pas constituer un simple état des lieux ». La CGT revendique ainsi un « droit d'intervention des IRP » et l'accès à des « informations parlantes, notamment sur la distribution des richesses de l'entreprise, les salaires et l'investissement ». Michel Doneddu souhaite également que « le droit d'alerte du CHSCT soit élargi à la souffrance au travail ».</p> <p>• Medef. De son côté, Patrick Bernasconi a qualifié la réunion de travail d'« intéressante pour la suite ». « Le temps que nous consacrons à l'état des lieux sera ensuite du temps de gagné pour la négociation » explique-t-il. Pour lui, « se mettre d'accord sur l'état des lieux est un gage de réussite pour la suite ».</p> <p>Le 5 janvier 2010</p> <p>À l'issue de la sixième séance de la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social, le 5 janvier, l'ensemble des partenaires sociaux ont affiché leur satisfaction, estimant cette séance positive. La délégation patronale a en effet accepté de retenir comme base de travail à un état des lieux des IRP en France, étape préalable à une éventuelle négociation sur le sujet, la « grille d'analyse des contenus du dialogue social » réalisée par la CFDT et complétée par les autres organisations syndicales, depuis la séance du 17 novembre.</p> <p>Une grille d'analyse des contenus du dialogue social</p> <p>Le patronat a accepté pour l'essentiel « la grille d'analyse des contenus du dialogue social » élaborée par les syndicats, qui classe les prérogatives des comités d'entreprise, comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) et délégués du personnel sous trois têtes de chapitre : « bilan et perspectives économiques », « politique d'emploi, compétences, rémunérations », « vie au travail, organisation et durée du travail, conditions de</p>	
--	--	--	---	--

			<p>travail ».</p> <p>La séance du 27 janvier prochain permettra de poursuivre la délibération sociale autour d'un état des lieux accepté par tous. Elle sera consacrée, selon les termes de Gabrielle Simon (CFTC), au « repérage des doublons, des éléments manquants devant être intégrés, et de ce qui doit être simplifié » dans les règles encadrant le dialogue social. Marcel Grignard (CFDT) précise, dans le même sens, qu'il s'agira, le 27 janvier, de procéder à une « analyse qualitative de l'existant ».</p> <p>Positions patronale et syndicales</p> <p>Marie-Alice Medeuf-Andrieu (FO) se félicite du travail réalisé en commun par les syndicats pour aboutir à la grille définitive, mais précise que, pour l'instant, ils ont « travaillé sur de l'existant et rien que de l'existant ».</p> <p>Michel Doneddu (CGT) souligne, pour sa part, que « l'essentiel, ce sera la suite », et que « l'état des lieux n'est pas parfaitement neutre et a été élaboré de manière à pouvoir présenter certaines revendications, notamment en matière de droits d'intervention des salariés ». Pour Gabrielle Simon, « la perspective est positive ». Elle attend avec l'ensemble des syndicats que soient abordés les thèmes de la rémunération des dirigeants, du partage de la valeur ajoutée, de la gouvernance et de la sécurisation du parcours du militant syndical.</p> <p>Patrick Bernasconi, chef de file de la délégation patronale, a déclaré, quant à lui, que « l'état d'esprit de cette réunion laisse augurer des avancées certaines lors de la prochaine » séance, ce qui devrait conduire au lancement de la négociation. « Notre volonté, c'est bien d'aller à une négociation », a-t-il affirmé. Selon lui, « le dispositif IRP est très lourd, si on peut lui apporter un peu de lisibilité, c'est important ».</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Le 29 janvier 2010</p> <p>Lors de la 7^{ème} séance de délibération sociale sur la modernisation du dialogue social qui a eu lieu le 28 janvier 2009, les partenaires sociaux ont convenu de compléter la grille d'analyse des attributions des IRP par un état des lieux des droits et moyens des IRP.</p> <p>Lors de cette réunion, la délégation patronale a listé dans un document les thèmes à aborder lors de la négociation à venir. Elle enverra une nouvelle feuille de route aux organisations syndicales prenant en compte leurs remarques.</p> <p>La prochaine séance de délibération sociale est fixée pour le 10 mars 2010.</p> <p>Le 9 février 2010</p> <p>Dans le cadre de la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social, le patronat a transmis la semaine dernière aux organisations syndicales de salariés une nouvelle feuille de route.</p> <p>Ce document liste les thèmes à aborder lors de l'éventuelle négociation qui pourrait s'ouvrir le 10 mars prochain.</p> <p>Prise en compte de la mixité dans la représentation des salariés</p> <p>Le patronat retire de la feuille de route l'idée de mettre en place un groupe de travail paritaire sur l'égalité hommes femmes au regard de la conciliation de la vie professionnelle et familiale.</p> <p>Dans le nouveau texte il est désormais question d'aborder la prise en compte de la mixité et de la</p>	
--	--	--	---	--

			diversité dans la représentation des salariés et le renforcement du rôle de veille des IRP en matière d'égalité professionnelle et de diversité.	
MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE			<p>Dialogue social dans les TPE</p> <p>Alors qu'il devait se réunir, puis le 18 septembre, les séances du groupe de travail sur le dialogue social dans les TPE, mis en place lors de la première réunion du 22 juin, ont été repoussées aux 13 et 27 octobre 2009.</p> <p>Un retard que Michel Doneddu (CGT) regrette, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale ayant fixé comme terme à la négociation sur ce thème le 30 juin 2009. Les travaux de ce groupe devraient déboucher sur une négociation distincte de celle qui fera suite à la délibération sociale</p> <p>Le Medef et la CGPME ont annoncé, le 18 décembre, ne pas souhaiter ouvrir de négociation avec les syndicats sur l'instauration d'un dialogue social dans les très petites entreprises (TPE). De son côté, l'UPA a proposé aux organisations syndicales de salariés de procéder, le 22 décembre, à un tour de table, tout en indiquant qu'elle prendra contact avec les autres organisations patronales concernées par la question du dialogue social dans les TPE, l'Unapl et la FNSEA</p> <p>Lors de cette rencontre, l'UPA et les syndicats ont convenu de travailler ensemble à la rédaction d'une lettre sur le dialogue social dans les TPE. Elle serait destinée au gouvernement qui prévoit de présenter un projet de loi au 1er trimestre 2010. Une réunion est prévue en ce sens pour le 20 janvier, au cours de laquelle les syndicats tenteront de dépasser leurs divergences</p> <p>Le 22 janvier 2010</p>	

			<p>L'UPA (Union professionnelle artisanale), la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT ont signé, le 20 janvier, une lettre commune, à l'attention du Premier ministre et du ministre du Travail, en vue de l'instauration d'une représentation collective du personnel dans les TPE. L'objectif de ce texte est d'influer sur le projet de loi que le gouvernement entend présenter sur le sujet au 1^{er} semestre 2010. Les signataires espèrent obtenir l'appui d'autres organisations patronales, telles que l'Unapl, la FNSEA et l'Usgeres. À l'instar de René Valladon (FO), non signataire, et de Jean Lardin (UPA), Bernard Valette (CFE-CGC) indique « avoir senti tout au long des discussions peser le poids de la problématique de la représentativité patronale ».</p> <p>Des lieux de représentation</p> <p>Les signataires considèrent que les dispositions à prendre doivent couvrir toutes les petites entreprises dans lesquelles il n'y a pas d'obligation légale de mettre en place une institution représentative du personnel. Selon les signataires, une représentation interne des salariés dans les TPE n'est pas adaptée (une idée que partage FO). La représentation collective du personnel doit donc être assurée dans des commissions paritaires territoriales. Selon la lettre, ces commissions pourraient notamment « apporter une aide en matière de dialogue social, assurer auprès des salariés et des chefs d'entreprise des missions d'information et de sensibilisation en matière de relations du travail et veiller à l'application des accords collectifs du travail ».</p> <p>« Ces commissions n'auraient pas de rôle de négociation [...]. Ce seraient des lieux de médiation et de dialogue », insiste Gabrielle Simon (CFTC). « Les salariés pourraient saisir ces commissions pour exprimer leur problème », souligne Laurent Berger (CFDT). Cela « permettrait de détecter où les lois et les conventions collectives ne sont pas appliquées », renchérit Gabrielle Simon (CFTC). La représentation collective des salariés des TPE permettrait notamment de « fidéliser les salariés »,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>souligne Jean Lardin (UPA).</p> <p>Des représentants de salariés élus</p> <p>Les représentants des salariés dans ces commissions seraient élus sur la base de deux collègues : celui des ouvriers et employés et celui des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés. Ces élections permettraient également de mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés. Les branches ou les secteurs professionnels auraient jusqu'au 31 décembre 2012 pour définir « les conditions dans lesquelles ces élections » se dérouleraient. En attendant ces élections, les représentants des salariés seraient désignés par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national.</p> <p>Philippe Lattaud (CGT) souhaiterait que « les choses aillent plus vite », mais cette période transitoire « permettra de mettre en place les commissions et de trouver des candidats ».</p> <p>De son côté, FO, qui n'a pas signé la lettre commune, a annoncé qu'elle écrira au Premier ministre pour lui faire part de sa position. L'organisation est favorable à une désignation des représentants, et non à une élection. René Valladon estime que c'est « extrêmement aventureux de laisser chaque branche arrêter ses propres modes de représentativité territoriale ».</p>	
THEME	PROCEDURE DATES - RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS PATRONALES DANS			<p>Le 18 janvier 2010</p> <p>l'Union des syndicats et groupements d'employeurs</p>	

<p>L'ECONOMIE SOCIALE</p>			<p>représentatifs dans l'économie sociale (Usgeres) souhaite être reconnue comme une instance représentative des employeurs et demande au gouvernement un « Grenelle du patronat », a indiqué, le 13 janvier, son président Alain Cordesse, lors d'une rencontre organisée par l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis). L'Usgeres, qui se présente comme l'organisation patronale la plus représentative de l'économie sociale, regroupant 60 000 employeurs et 700 000 salariés, a « zéro représentant » dans les instances nationales de négociation ou de consultation du dialogue social, a-t-il déploré. Cela « n'est plus tolérable » et « pose un réel problème de démocratie sociale », a-t-il ajouté, d'autant que les organisations patronales de l'économie sociale ont « fait près de 20 % lors des dernières élections prud'homales ». « Nous n'accepterons pas que des discussions de réorganisation (de représentativité) du patronat se fassent sans nous ». Sans ces discussions, « nous passerons à une phase plus offensive » et « nous demanderons à ce que les tribunaux se prononcent », a poursuivi le responsable, évoquant un recours devant le Conseil d'État en février.</p>	
<p>PARITARISME</p>	<p>cinq réunions prévues en 2010 : les 25 janvier, 24 février, 2 avril, 4 mai et 22 juin. Conformément aux souhaits de l'ensemble des négociateurs, la rencontre de janvier doit permettre de dresser un état des lieux du paritarisme. La question de la gouvernance des différentes instances paritaires ne sera pas abordée dès cette première réunion, ainsi que le souhaitait le patronat, mais attendra le 24 février. L'engagement d'une négociation après ces six mois de délibération n'est pas encore acté</p>	<p>Réformer rénové encadrer les différents systèmes de gestion paritaires</p>	<p>Cette première séance du 23 décembre a permis de fixer un calendrier</p> <p>Position patronale</p> <p>Pour le chef de file de la délégation patronale, Benoît Roger-Vasselín (Medef), « le paritarisme n'est pas une fin en soi mais un moyen » et « on ne doit pas se fixer de limite intellectuelle », d'autant que le champ de la délibération est « énorme ». Il estime que le paritarisme « ne fonctionne pas aussi bien qu'il le devrait », offrant des arguments légitimes à ses détracteurs. Des solutions doivent donc être trouvées en commun pour « rénover le paritarisme ». Benoît Roger-Vasselín souhaite aboutir à un système de gestion paritaire « dont l'importance apparaîtrait à tout le monde dans le cadre de la démocratie sociale ». A cette fin, il n'exclut pas de « tout mettre à plat pour rebâtir » et considère que toutes les questions liées à ce thème, comme le financement, la négociation ou la gouvernance, doivent être abordées</p>	

			<p>« sans aucun tabou ».</p> <p>Positions syndicales</p> <p>Les syndicats s'engagent dans cette délibération avec la volonté de réaffirmer l'importance du paritarisme et de la « démocratie sociale ».</p> <ul style="list-style-type: none">• Pour FO, il est nécessaire de dresser le bilan de « 60 années de paritarisme ». Parlant de « gouvernance à géométrie variable », Bernard Devy constate la présence de plus en plus fréquente de représentants d'associations ou de l'État dans les organismes de gestion paritaires. Dans ces instances, les marges de manoeuvre des partenaires sociaux sont souvent limitées, au contraire de celles où a été préservé un « paritarisme pur ». Selon lui, « tout ce qui relève du contrat de travail doit rester hors du marché et de l'intervention de l'État ». Il reconnaît que syndicats et patrons « n'ont rien à faire dans certains organismes », notamment lorsqu'ils deviennent des « subsidiaires du pouvoir politique ». La réalisation d'un bilan « permettra de se repositionner par rapport au gouvernement ».• Rappelant que la CFTC a contribué à poser les bases du paritarisme, Pierre Mencès indique que son syndicat souhaite préserver les « fondamentaux de l'époque » et s'oppose à l'instauration d'une cogestion faisant intervenir l'État. « Les partenaires sociaux représentent ceux qui paient » et sont « les mieux à même de gérer les fonds prélevés » en consultant l'avis de leur mandant. Il faut ouvrir le débat « sur le salaire différé des travailleurs ». Dès lors qu'une somme est prélevée sur le salaire, notamment pour alimenter un système de solidarité, les partenaires sociaux ne doivent-ils pas s'en voir confier la gestion ?• La CFE-CGC refuse l'idée de faire du rafistolage et estime aussi que le système doit être remis à plat. Pour Bernard Valette, si des normes doivent être fixées, il est peut-être nécessaire d'aller au-delà de règles comme : «	
--	--	--	---	--

			<p>Celui qui finance, c'est celui qui gère ». Sur le fonctionnement des organisations réellement paritaires, Danièle Karniewicz précise qu'il faut aussi s'assurer que « les directions appliquent réellement les décisions prises par les conseils d'administration ». « On n'a pas été bon pour expliquer le paritarisme aux citoyens, et beaucoup ignorent la gestion paritaire », ajoute Bernard Valette. Il note encore que, participant à l'« amortisseur social », le paritarisme a contribué à ce que la France soit moins touchée par la crise que d'autres États.</p> <p>• Pour la CFTD, « le rôle du paritarisme a besoin d'être identifié pour ne pas être confondu avec la négociation collective. C'est un outil de mise en oeuvre de ce que l'on a signé ». Gaby Bonnard considère que ce sujet « renvoie à la place des organisationssyndicales dans la construction de l'intérêt général ». Comme tous les négociateurs, il s'accorde à dire que « les critiques formulées par les rapports et les observateurs nécessitent de rendre plus transparente la gestion globale mais aussi la gestion financière » des organismes paritaires. Par ailleurs, si des organismes ne correspondent plus au « paritarisme pur », cela « ne signifie pas que les partenaires sociaux n'aient plus leur place dedans ». Il s'agira de clarifier leur responsabilité en leur sein.</p> <p>Le 27 janvier 2010</p> <p>À l'issue de la deuxième séance de la délibération sociale sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement, qui s'est tenue le 25 janvier dernier, les partenaires sociaux se sont accordés sur la structure d'un tableau qui sera destiné à répertorier les différentes institutions auxquelles participent les partenaires sociaux.</p> <p>Ce tableau devra être rempli par la délégation patronale et chaque organisation syndicale d'ici la prochaine séance, le 24 février, pour aboutir à une « grille d'analyse » complète. Lors de leur précédente rencontre,</p>	
--	--	--	---	--

			<p>les partenaires sociaux ont en effet décidé de dresser un état des lieux du paritarisme avant d'envisager des changements.</p> <p>Une « grille d'analyse » pour un état des lieux</p> <p>Cette grille a vocation à détailler différents paramètres concernant les organismes dont la gestion associe des partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel, mais aussi sectoriel.</p> <p>Le tableau comporte ainsi onze colonnes : le champ d'action ; l'institution ; la source du droit (droit applicable, création de l'institution et fixation des règles) ; le statut de l'institution ; les bénéficiaires ; le financement ; les missions ; la place des partenaires sociaux dans la gouvernance (partenaires sociaux seuls dans l'organisme, ou aux côtés de l'État ou d'autres acteurs) ; le mode de prise de décision ; le contrôle ; les moyens du paritarisme.</p> <p>Selon Bernard Devy (FO), cette grille devrait permettre de définir des priorités et de « découvrir de nouveaux champs du paritarisme». Pour remplir ce tableau, « le travail sera beaucoup plus lourd pour les secteurs que pour l'interprofessionnel, car beaucoup d'organismes tournent autour des branches ».</p> <p>Bernard Valette (CFE-CGC) identifie trois modèles de fonctionnement paritaire que la grille d'analyse permettra de répertorier. La distinction s'opère selon le niveau de responsabilités des partenaires sociaux.</p> <p>Ceux-ci peuvent être sources du droit applicable et gestionnaires de l'organisme, ou sources du droit mais avec une gestion partagée, ou encore partager à la fois l'élaboration du droit applicable et la gestion de l'organisme.</p> <p>Approches syndicales</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Pour Pierre Mencès (CFTC), « la question centrale est de savoir qui défend l'intérêt des salariés mieux que les organisations syndicales ». Il estime que « l'État n'a jamais prouvé qu'il gérait mieux que les partenaires sociaux. Partout où il veut gérer, il va vers une individualisation du système au lieu du collectif ».</p> <p>Pour sa part, Michel Doneddu (CGT) s'interroge sur la pertinence de la présence du patronat dans certaines instances où les salariés sont les seuls bénéficiaires, comme la sécurité sociale. Il admet aussi que la « réforme de la représentativité syndicale doit avoir des conséquences sur l'organisation paritaire des institutions » et indique que cette remise en question implique que soit posée la question de « la représentativité des organisations patronales ».</p> <p>« En phase de délibération, il n'y a pas de sujet tabou », a répondu le chef de file de la délégation patronale, Benoît Roger-Vasselín (Medef), réaffirmant à cette occasion que « la délibération permet de voir si on peut rapprocher nos positions sur certains points. Nous souhaitons vraiment aboutir à une négociation ».</p>	
--	--	--	---	--

THEME	PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
<p>ASSURANCE MALADIE</p>	<p>MODERNISATION DU SYSTEME DE SANTE</p> <p>L'élaboration du projet de loi a été prorogé jusqu'en septembre 2008 au lieu de fin juin 2008</p> <p>Il devait être présenté en conseil des ministres le 15 octobre 2008 et a été finalement présenté le 22 octobre 2008</p> <p>L'Urgence a été déclarée sur le projet de loi hôpital qui sera examiné en janvier 2009 dans chaque chambre par une seule lecture</p> <p>L'examen du projet de loi a commencé finalement à l'Assemblée nationale le 10 février 2009</p> <p>Le vote à l'assemblée nationale a eu lieu le 18 mars 2009</p> <p>Le projet de loi a été examiné au sénat à partir du 12 mai 2009.</p> <p>La réforme a été définitivement bouclée le 23 juin.</p> <p>Le projet de loi a été définitivement adopté le 24 juin 2009</p>	<p>LOI</p> <p>Modernisation du système de santé</p> <p>Le président de la République a inscrit à l'agenda 2008 des réformes de protection sociale, présenté le 6 février aux partenaires sociaux, le thème de l'assurance maladie et de la santé. L'objectif affiché est de garantir l'accès aux soins de tous les Français, de réformer l'hôpital et de ramener durablement à l'équilibre l'assurance maladie.</p> <p>Mission LARCHER sur l'hôpital ayant pour objectif de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -permettre à l'hôpital d'assurer son rôle dans de meilleures conditions et de renforcer son pilotage -remédier à l'inégale répartition des médecins sur le territoire - établir un état des lieux précis des inégalités territoriales dans les résultats des politiques de santé publique -engager des réformes qui permettront une meilleure adaptation des politiques nationales <p>Cette mission doit rendre son rapport en début avril 2008</p>	<p>Le président de la République a présenté, le 17 avril 2008, sa réforme de l' hôpital, avec la volonté de regrouper les établissements publics par territoires. « La communauté hospitalière des territoires va faire naître des hôpitaux multisites » a précisé Nicolas Sarkozy, reprenant à son compte les propositions du rapport de Gérard Larcher rendues publiques le 10 avril 2008</p> <p>Recomposition hospitalière</p> <p>« La direction, la gestion du corps médical et des cadres paramédicaux et techniques, les investissements, les fonctions support » seront « partagés », a indiqué le président de la République.</p> <p>Pour inciter au « volontariat », les aides et les subventions aux investissements bénéficieront davantage aux communautés hospitalières de territoire, a confirmé Nicolas Sarkozy, estimant à « une dizaine de milliards d' € » les sommes disponibles. La « recomposition » envisagée permettrait le recentrage des grandes structures sur « la prise en charge de la phase aiguë de la maladie » et de reconvertir les hôpitaux locaux dans « la prise en charge du grand âge et de la dépendance », a annoncé le président.</p> <p>Gouvernance de l'hôpital</p> <p>Le chef de l'État a aussi annoncé que la gouvernance de l' hôpital sera réformée.</p> <p>Ainsi, le pouvoir du directeur d'hôpital doit être renforcé afin que les établissements aient « un patron et un seul ». En outre, le conseil d'administration doit être</p>	<p>loi N°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST) JO n°167 du 22 juillet.</p> <p>Six de ses articles, qui mettaient en place des expérimentations sans en fixer la durée, ont été censurés par le Conseil constitutionnel. Au-delà des aspects liés à l'organisation territoriale des soins avec la création des agences régionales de santé, le texte traite de la santé au sens large. Il comprend plusieurs dispositions destinées à améliorer l'accès aux soins et autorise la levée du secret médical en cas de contestation du taux d'incapacité permanente après un accident du travail.</p> <p>La loi affiche l'ambition de réorganiser et de moderniser l'ensemble du système de santé. Elle comprend quatre titres consacrés respectivement à l'Hôpital, à la répartition des médecins et à l'accès aux soins de villes, aux mesures de santé publique et à la prévention, enfin à la création des Agences régionales de santé (ARS) chargées de coordonner dans un cadre territorial l'ensemble des politiques de santé (hôpital, médecine de ville, santé publique et prévention).</p> <p>Concernant l'hôpital, le texte renforce le rôle du chef d'établissement et prévoit la création de « communautés hospitalières de</p>

		<p>Philippe RITTER est missionné pour les ARS (Agences régionales de santé)</p> <p>André Flageolet pour l'accès aux soins et les états généraux de l'organisation de la santé</p> <p>Eric WOERTH ministre des comptes public est chargé du dossier de la réforme du financement des dépenses de santé</p> <p>Le gouvernement travaillera en second lieu à un retour durable de l'équilibre de l'assurance maladie avec trois questions majeures :</p> <p>La place respective de l'assurance et de la responsabilité individuelle</p> <p>La question des ALD, la maîtrise des dépenses.</p> <p>Roselyne BACHELOT a engagé des concertations sur ces sujets dès le 2d trimestre pour les faire figurer dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2009</p>	<p>transformé en conseil de surveillance, qui aurait pour mission de valider la stratégie de l'établissement.</p> <p>Par ailleurs, pour désencombrer les urgences, Nicolas Sarkozy a repris la proposition du rapport Larcher prévoyant la création d'un « numéro unique » d'appel permettant d'accéder aux urgences hospitalières ou au médecin de garde.</p> <p>Pour le président, les mesures annoncées doivent permettre d'engranger « des résultats concrets pour les finances publiques », puisqu'il a fixé l'horizon 2012 pour que tous les hôpitaux soient à l'équilibre d'exploitation.</p> <p>Le projet de loi sur l'organisation des soins dans lequel s'inscrit la réforme de l'hôpital sera, après concertation, débattu au Parlement à l'automne.</p> <p>La ministre de la santé a rencontré les partenaires sociaux jusqu'en septembre 2008 dans le cadre de la préparation du projet de loi : Prochaine rencontre les 27 juin et 24 juillet 2008.</p> <p>Le 6 octobre 2009</p> <p>Agence régionale de santé : 26 futurs directeurs des agences régionales de santé (ARS) ont été nommés, le 30 septembre, en Conseil des ministres, dont l'ancien ministre socialiste de la Santé, Claude Évin, qui dirigera l'ARS d'Ile-de-France. « Nous avons procédé à un recrutement à travers des évaluations, des potentialités des candidats et nous avons choisi les meilleurs. Un homme comme Claude Évin, ancien ministre, n'a pas été choisi parce qu'il est ancien ministre socialiste », a déclaré Roselyne Bachelot. Les ARS auront pour rôle de rassembler dans chaque région l'ensemble des acteurs du système de santé pour un pilotage plus « cohérent ». Leur champ de compétence dépassera largement celui des actuelles agences régionales de l'hospitalisation (ARH), chargées des hôpitaux, et s'étendra à</p>	<p>territoire » pour permettre la mise en commun des moyens de plusieurs établissements autour d'un centre « de référence » dans une logique de gradation des soins allant des structures de proximité aux plateaux techniques les plus sophistiqués. Le Sénat a modifié le texte pour donner plus de poids aux médecins dans la gouvernance de l'hôpital : le président de la commission médicale d'établissement (CME), médecin élu par ses pairs, « coordonnera la politique médicale avec le directeur », et non plus « sous son autorité », comme le stipulait le texte initial. Les « communautés hospitalières de territoire » ne pourront être constituées que sur la base du volontariat.</p> <p>La loi vise aussi à améliorer la répartition des médecins sur le territoire : elle prévoit notamment l'organisation d'une permanence des soins au niveau de chaque région pour faciliter l'accès à un médecin de garde. Le nombre de médecins formés devra dépendre davantage des besoins évalués localement. La coopération entre professionnels de santé sera encouragée et pourra permettre de renforcer le rôle des professions paramédicales.</p> <p>Concernant la politique de santé publique et de prévention, la loi prévoit notamment l'interdiction de la vente d'alcool aux mineurs ainsi que celle des cigarettes aromatisées. De plus, elle prévoit la mise en place de dispositifs pour développer l'éducation thérapeutique des patients.</p> <p>Des agences régionales de santé (ARS) sont créées pour mettre en œuvre au niveau régional l'ensemble des dispositifs prévus par la loi. Ces nouveaux organismes</p>
--	--	---	--	---

			l'organisation de la médecine libérale ainsi qu'au secteur médico-social. « Les ARS seront formellement créées à la fin du premier trimestre 2010 », a précisé la ministre	réuniront en une seule structure les moyens de l'Etat et ceux de l'Assurance maladie et seront chargés de décliner au niveau régional la politique de santé définie au niveau national
MODERNISATION DU SYSTEME DE SANTE	Ordonnance n°2010-177 et rapport au PR de la République du 23 février 2010– JO du 25 février 2010 L'ordonnance de coordination qui permet d'adapter les aspects législatifs de la loi hôpital, patients, santé et territoires du 21 juillet 2009 est parue. Les textes afférents dans le code de la santé publique de la sécurité sociale sont modifiés en conséquence. Cette ordonnance était attendue sur la question de la répartition des compétences entre préfets et directeurs généraux d'ARS.			
THEME	PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
MODERNISATION DU SYSTEME DE SANTE			Le 2 mars 2010 Xavier Darcos, ministre du Travail, Nadine Morano, secrétaire d'État à la famille, et Nora Berra, secrétaire d'État aux aînés, ont réuni pour la première fois, le 2 mars, les directeurs préfigureurs des agences régionales de santé (ARS) pour leur fixer les objectifs prioritaires pour 2010. Le plan Alzheimer doit être une des toutes premières priorités avec notamment le déploiement effectif des pôles d'activités et de soins pour malades d'Alzheimer et des unités d'hébergement renforcés. La mise en oeuvre effective des plans « handicap » devra également figurer parmi les grandes priorités des agences. Nadine Morano a insisté sur le nécessaire suivi de ces plans et demandé aux directeurs un état des lieux régulier. Les ARS devront, par ailleurs, veiller à garantir le libre choix de la personne handicapée parmi les offres d'accueil existantes, notamment en siégeant systématiquement dans les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Elles auront à mettre en oeuvre le plan d'action en faveur de la bientraitance dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Sur ce point, trois objectifs ont été fixés, par Nora Berra, aux ARS : l'existence effective fin 2010 des	

			conseils de la vie sociale dans l'ensemble des Ehpad, la généralisation dans tous les Ehpad de procédures de recueil des faits de maltraitance, l'engagement du plan triennal de formation visant à disposer à horizon 2012 de deux référents par établissements formés à la bientraitance.	
THEME	RESULTAT			
REFORME DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE	Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, JO 3 décembre 2008			
RSA	<p>La loi généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion est promulguée en date du 1^{er} décembre, 20 ans après la loi créant le revenu minimum d'insertion (RMI). Objectifs du RSA : encourager le retour à l'emploi des titulaires de minima sociaux que sont les actuels bénéficiaires du RMI et de l'API et augmenter les revenus des travailleurs pauvres sans limitation de durée. À terme, ce dispositif devrait concerner 3,5 millions de personnes, dont au moins 2,2 millions de travailleurs pauvres. L'autre volet de la loi porte sur la création d'un contrat unique d'insertion qui se décline pour le secteur marchand en contrat initiative emploi (CIE) et pour le secteur non marchand en contrat d'accès à l'emploi (CAE). Le contrat d'avenir et le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité sont supprimés.</p> <p>Sous réserve de mesures spécifiques, la loi entrera en vigueur le 1^{er} juin 2009 en métropole et au 1^{er} janvier 2011 au plus tard en outre-mer</p> <p><u>En synthèse</u></p> <p>Politique d'insertion</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le projet de loi RSA crée un contrat unique d'insertion au 1^{er} juin 2009, qui prendra la forme d'un CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) dans le secteur non marchand et d'un CIE (contrat initiative emploi) dans le secteur marchand. Il donnera lieu à une convention entre l'employeur, le bénéficiaire et, soit le nouvel opérateur du service public de l'emploi, soit le président du conseil général pour les bénéficiaires du RSA. - Aide financière. Le contrat unique d'insertion ouvrira droit à une aide financière à la charge de l'État et/ou du département, et dont le montant pourra être modulé par l'autorité administrative. Le montant de l'aide versée ne pourra dépasser 95 % du smic brut par heure travaillée pour les CAE et 47 % pour les CIE. - Suppression du CAV et du CI-RMA. Le contrat d'avenir et le contrat d'insertion-revenu minimum d'activité seront supprimés. Les contrats en cours continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme. Les publics concernés par ces contrats aidés seront couverts par le contrat unique d'insertion. - Organisation départementale. Le département conserve ses compétences en matière d'insertion. Il continuera à définir la politique départementale et à planifier les actions d'insertion dans le programme départemental - Insertion par l'activité économique. Le projet de loi prévoit d'harmoniser les conditions d'emploi dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE). Ainsi, les 			

entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les ateliers et chantiers d'insertion pourront conclure des CDD d'insertion selon des modalités identiques.

Revenu de solidarité active

Généralisation du RSA. Le revenu de solidarité active (RSA), expérimenté dans une trentaine de départements depuis 2007 pour une période de trois ans, sera généralisé à l'ensemble du territoire dès le 1^{er} juin 2009.

- Fusion des minima sociaux. Le RSA généralisé remplacera le revenu minimum d'insertion, l'allocation de parent isolé et les mécanismes d'intéressement liés à la reprise d'activité qui y sont liés. Il concernera également les personnes en activité à revenus modestes.

- Montant du RSA. Le revenu de solidarité active sera destiné à porter les ressources du foyer au niveau d'un revenu garanti, constitué des revenus d'activité et du RSA proprement dit. Le montant du RSA sera majoré pour les personnes seules avec charge d'enfants.

- Accompagnement social et professionnel. Les bénéficiaires du RSA seront tenus de rechercher activement un emploi ou d'entreprendre les actions nécessaires à leur insertion sociale et professionnelle.

- Contribution de 1,1 %. Pour financer le RSA, une contribution additionnelle de 1,1 % sur les revenus du patrimoine et les produits de placement sera instituée.

- Droits connexes. Les conséquences du droit au RSA sur d'autres prestations sociales ou fiscales seront examinées non plus en fonction du statut du bénéficiaire mais du niveau de ressources du foyer.

Circ. DGEFP n° 2008-17 du 30 octobre 2008

la DGEFP a diffusé une circulaire relative à la programmation territorialisée des politiques de l'emploi 2008 et 2009. La DGEFP y demande de poursuivre l'accélération des entrées dans les contrats aidés en 2009. Le rythme de prescription dans le secteur non marchand devra être très soutenu et continu au début de l'année 2009 pour s'établir à 32 000 entrées effectives par mois. Dans le secteur marchand, la priorité sera donnée aux jeunes, peu ou pas qualifiés, aux seniors et aux bénéficiaires de minima sociaux.

Décret n°2009-404 du 15 avril 2009-JO du 16 avril

Décret d'application de la loi du 1^{er} décembre 2008 relative à la généralisation du RSA pour une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2009.

Il se substituera au RMI à partir du 1^{er} juin.

Pour une personne sans emploi son montant sera identique (454,63€)

Il sera de 200 € maximum pour un salarié touchant un très faible revenu.

Circ. DGEFP n° 2009-18 du 29 mai 2009

La loi généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion et un décret d'application du 7 avril 2009 ont introduit la possibilité pour les **salariés en insertion** de réaliser, en cours de contrat, des **périodes d'immersion** auprès d'un autre employeur. La DGEFP revient dans une circulaire sur les **modalités de mise en oeuvre** de ce dispositif applicable dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et des contrats d'avenir (CAV) actuels conclus en 2009, ainsi que des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclus par les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) depuis le 1^{er} juin 2009.

Objet du dispositif

Les périodes d'immersion visent à faciliter l'**acquisition de compétences** et à diversifier les expériences professionnelles des salariés concernés. Elles peuvent **initier** une procédure d'**embauche** en **entreprise** dans le cadre d'un emploi pérenne, ou encore créer des **passerelles** entre les employeurs de l'IAE, les employeurs de contrats aidés du secteur non marchand et ceux du secteur concurrentiel. La DGEFP invite ses services à veiller à ce que ce dispositif soit mobilisé dans le cadre des CAE-passerelles.

Modalités de mise en oeuvre

La circulaire revient sur les conditions de mise en oeuvre prévues par le décret du 7 avril. Elle rappelle que la possibilité de mettre en place une période d'immersion doit être prévue :

- dans la **convention** conclue entre l'**État** et la structure d'**IAE** pour les **CDDI** (ou dans un avenant ad hoc à cette convention) ;
- dans la **convention individuelle** de contrat aidé pour les **CAE** et les **CAV** (ou dans un avenant *ad hoc* à cette convention).

En outre, chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention préalable de mise à disposition à titre gratuit entre l'employeur initial et l'employeur tiers. Dans le cas d'un employeur non conventionné au titre de l'IAE, la convention de mise à disposition doit en outre être soumise, pour agrément, au prescripteur du contrat aidé.

La réalisation d'une période d'immersion implique aussi la signature d'un **avenant au contrat de travail**, dont les mentions obligatoires seront précisées par arrêté. La circulaire précise que la réalisation d'une période d'immersion n'entraîne **pas la suspension du contrat**. Le salarié reste donc lié à son employeur d'origine qui lui verse le salaire dû.

Par ailleurs, la DGEFP rappelle que **chacune** des **périodes** d'immersion ne peut **pas dépasser un mois calendaire**, et que la totalité des périodes réalisées ne peut représenter plus de 25 % de la durée totale du contrat.

Décret N°2009-716 du 18 juin 2009 –JO du 19 juin

Dispositions de coordination et d'adaptation de la mise en oeuvre du RSA

Instruction DGEFP du 31 juillet 2009-36 du 31 juillet 2009

Cette instruction précise les modalités de prolongation de la durée maximale des contrats aidés en IAE.

Instruction fiscale DGIFP n°77 du 4 août 2009

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) a instauré deux nouvelles contributions additionnelles au prélèvement social de 2 %, l'une sur les produits de placement, l'autre sur les revenus du patrimoine. Leur taux est fixé à 1,1 %. Une instruction fiscale décrit l'ensemble du dispositif applicable à ces contributions, désignées sous l'appellation de « contributions additionnelles RSA ». Celles-ci sont destinées à financer le surcoût lié à la création de cette nouvelle prestation, évalué à 1,5 milliard

Décret 2009-1442 du 25 novembre 2009 – JO du 26 novembre sur le contrat unique d'insertion

Le décret définit les modalités d'application du contrat unique d'insertion créé par la loi 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008

Arrêté du 4 janvier 2010 – JO du 15 janvier 2010

Le **contrat unique d'insertion** (CUI) est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2010. Tout employeur qui souhaite recruter un salarié dans ce cadre doit conclure au préalable une **convention individuelle** avec l'État (ou le conseil général, pour les bénéficiaires du RSA financé par le département) et le futur salarié (*C.trav., art. L.5134-19-1*).

Selon un arrêté du 4 janvier publié au *Journal officiel* du 15 janvier, cette convention est établie sur le modèle du **formulaire Cerfa** n° 13998*01 (accessible en annexe de cet article sur le site WK-RH). Les imprimés sont délivrés par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Un autre arrêté publié au *Journal officiel* du 15 janvier fixe le modèle Cerfa (n° 13999*01) de l'annexe à la **convention annuelle d'objectifs** et de **moyens**. Rappelons que cette convention est conclue entre l'**État** et le **département** pour encadrer les conventions individuelles et les contrat unique d'insertion (nombre prévisionnel de conventions, taux des aides versées à l'employeur, etc.).

Décret n°2010-54 du 15 janvier 2010 – JO du 17 janvier 2010

Le montant du **revenu de solidarité active** (RSA) en métropole, et du **revenu minimum d'insertion** (RMI) dans les DOM, est porté, par décret du 15 janvier, à **460,09 €** par mois pour une **personne seule** au 1^{er} janvier 2010. Rappelons qu'au 1^{er} janvier 2011 au plus tard, le RSA se substituera au RMI dans les DOM.

Décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010, JO 26 janvier

Les **modalités** de mise en **oeuvre** des **périodes d'immersion** dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) sont **définies** par un décret du 22 janvier. Le CAE est la forme que prend dans le secteur non marchand le contrat unique d'insertion (CUI), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Les périodes d'immersion permettent le

placement d'un salarié auprès d'un **employeur tiers** en vue de l'**acquisition** d'une **expérience professionnelle complémentaire**.

Comme l'ensemble du dispositif du CUI, les mesures de ce décret entreront en vigueur dans les DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

Avenant au CAE et convention de mise à disposition à titre gratuit

La **convention individuelle** de CAE peut prévoir, dans sa rédaction initiale ou dans un avenant *ad hoc*, la **possibilité** pour le salarié de réaliser des **périodes d'immersion**. L'employeur du salarié en CAE qui souhaite utiliser cette possibilité doit obligatoirement :

- établir un **avenant écrit au CAE**, comportant des clauses obligatoires, qui seront définies par arrêté ministériel ;

- conclure, pour chaque période d'immersion, une **convention de mise à disposition** à titre gratuit avec l'**employeur d'accueil**. Cette convention contient un certain nombre d'indications, notamment sur l'identité du salarié concerné, la nature de ses activités et le partage des responsabilités en matière de formation à la sécurité et d'exercice du pouvoir disciplinaire. Elle définit les **conditions** de son éventuelle **rupture anticipée** et détermine les **objectifs** visés par l'**immersion**, tels que la découverte de métiers, la confirmation du projet professionnel ou l'acquisition de certaines compétences.

L'avenant au CAE comme la convention de mise à disposition peuvent prévoir la possibilité de réaliser **plusieurs périodes** d'immersion auprès d'un **même employeur**.

Sauf dans le cas des CAE conclus avec des ateliers et chantiers d'insertion (ACI), la **convention de mise à disposition** est transmise, pour **agrément**, par l'employeur au prescripteur du contrat aidé (Pôle emploi, conseil général, etc.), au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de la période d'immersion.

Durée maximale de l'immersion

La **durée** de chaque période d'immersion ne peut excéder **un mois**. En outre, la durée cumulée de l'ensemble des périodes d'immersion effectuées au cours du CAE ne peut représenter plus de **25%** de la **durée totale** du contrat.

Le décret précise encore qu'un salarié ayant refusé d'effectuer une période d'immersion ou décidé d'y mettre fin ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Arr. du 23 février 2010, JO 3 mars, p. 4337- périodes d'immersion CAE

Le contenu de l'**avenant au contrat de travail** qui doit être établi pour la réalisation, par des salariés sous **contrat d'accompagnement dans l'emploi** (déclinaison du contrat

	<p>unique d'insertion pour le secteur non marchand), de périodes d'immersion auprès d'un ou plusieurs autres employeurs est fixé par un arrêté du 23 février</p> <p>L'avenant doit reproduire l'ensemble des clauses et mentions de la convention de mise à disposition conclue entre l'employeur initial et l'employeur auprès duquel l'immersion sera effectuée (notamment, l'identité du salarié, les objectifs visés par l'immersion et ses modalités de réalisation). L'avenant doit aussi indiquer que la période d'immersion n'a pas pour effet de suspendre le contrat de travail ni de modifier la rémunération du salarié et que le refus du salarié d'effectuer une période d'immersion ou sa décision d'y mettre fin par anticipation ne peut fonder un licenciement, une sanction disciplinaire ou toute autre mesure discriminatoire.</p>
RETRAITE COMPLEMENTAIRE	<p>CIRCULAIRE AGIRC-ARRCO N° 2009-33 DRE DU 23 DECEMBRE 2009 RACHAT D'ANNEES D'ETUDE</p> <p>Le rachat de périodes d'études supérieures est ouvert dans les régimes Agirc et Arrco à condition que les participants aient été admis au rachat dans le régime général ou dans le régime des salariés agricoles. Les intéressés peuvent racheter 70 points de retraite complémentaire par année d'études, dans la limite de trois ans. Le montant du rachat est calculé sur la base de la valeur de service du point de l'année du versement, affectée d'un coefficient variable selon l'âge du participant, résultant de l'application d'un barème établi de telle sorte que les conditions d'acquisition des points correspondants soient actuariellement neutres. L'Agirc et l'Arrco diffusent un nouveau barème applicable aux rachats qui interviendront en 2010 et 2011. Les montants de rachats d'ores et déjà notifiés aux assurés ne sont pas modifiés, sous réserve que le paiement des cotisations intervienne avant le 1^{er} avril 2010.</p>
RETRAITE COMPLEMENTAIRE	<p>Le 4 janvier 2010 Les paramètres Agirc et Arrco sont inchangés au 1er janvier 2010, hors actualisation des limites des tranches de rémunération fixées en fonction du plafond de la sécurité sociale (soit 2 885 € par mois au 1er janvier 2010), indiquent les régimes complémentaires dans une circulaire du 16 décembre. Le conseil d'administration de l'Agirc a en effet décidé de maintenir, à titre transitoire, la cotisation dite « garantie minimale de points » (GMP) à son niveau de 2009 dans l'attente de la fixation du salaire de référence pour 2010. La contribution exceptionnelle et temporaire (CET) est également maintenue à son niveau de 2009 (0,35 %).</p>
RETRAITE COMPLEMENTAIRE	<p>Circ. AGIRC-ARRCO n° 2010-1 DRE du 6 janvier 2010</p> <p>Les commissions paritaires de l'Agirc et de l'Arrco ont décidé, comme le régime général, de prolonger d'une année le dispositif de retraite progressive, indiquent les régimes complémentaires dans une circulaire du 6 janvier. La mesure est ainsi reconduite jusqu'au 31 décembre 2010.</p> <p>La retraite progressive permet à l'assuré âgé d'au moins 60 ans, qui totalise 150 trimestres d'assurance vieillesse de base au minimum, de poursuivre son activité à temps partiel tout en liquidant une partie des retraites servies par les régimes de base et complémentaires déterminée selon le pourcentage d'activité.</p> <p>Coefficient d'abattement</p> <p>La liquidation de la pension Arrco et/ou Agirc correspondant à la retraite progressive n'est pas définitive. Le salaire perçu au titre de l'activité à temps partiel donne lieu au</p>

	<p>versement de cotisations de retraite complémentaire, permettant l'acquisition de points supplémentaires de retraite complémentaire.</p> <p>Si l'assuré ne remplit pas, dans le régime de base, les conditions pour bénéficier du taux plein (162 trimestres pour les assurés nés en 1950), la liquidation de la retraite progressive dans les régimes de retraite complémentaire est affectée d'un coefficient d'abattement spécifique. Aussi, l'Agirc et l'Arrco publient, en annexe de leur circulaire, une table des coefficients applicable aux départs en retraite progressive en 2010 en fonction de l'âge atteint et de la durée d'assurance validée par le régime de base (en trimestres). Enfin, la circulaire rappelle que les droits Agirc en tranche C sont affectés d'un coefficient définitif pour âge.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>CIRCULAIRE CNAV n°2009-83 et 84 du 30 décembre 2009</p> <p>Depuis 2009, les revalorisations des prestations de vieillesse indexées sur l'indice des prix à la consommation hors tabac interviennent chaque année au 1^{er} avril, et non plus au 1^{er} janvier. La LFSS pour 2009 a, en effet, aligné la date de revalorisation des pensions de vieillesse de base sur celle des pensions de retraite complémentaire Agirc et Arrco. Toutefois, il en va autrement des montants indexés sur l'évolution du smic ou du plafond de la sécurité sociale, lesquels sont revalorisés au 1^{er} janvier. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2010, les paramètres suivants évoluent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - maxima de retraite personnelle : 1 442,50 € par mois ; - maxima de pension de réversion : 9 347,40 € par an ; - plafonds de ressources pour ouvrir droit à la pension de réversion: 18 428,80 € par an pour une personne seule et 29 486,08 € par an pour une personne remariée ou en ménage ; - validation des périodes d'assurance : le salaire de référence à retenir pour valider un trimestre d'assurance (dans la limite de quatre) est égal à 1 772 €.
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Arrêté du 18 décembre 2009 – JO du 31 décembre - barèmes de rachat de trimestres d'assurance vieillesse applicables en 2010</p> <p>Les barèmes de rachat de trimestres d'assurance vieillesse applicables en 2010 au titre des années d'études supérieures et des années incomplètes sont fixés par arrêté du 18 décembre 2009 pour l'ensemble des régimes de retraite de base du privé : régimes général et alignés, régimes des artisans et commerçants affiliés avant 1973, régime des professions libérales, régime des avocats, régimes des non-salariés agricoles, régimes des cultes. Le droit au rachat est ouvert aux personnes d'au moins 20 ans et, pour les demandes déposées depuis le 25 décembre 2008, de moins de 65 ans (contre 60 ans antérieurement). Dorénavant, les rachats ne peuvent plus être utilisés pour accéder au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue et pour handicap.</p> <p>Doubles barèmes</p> <p>Les barèmes de rachat de trimestres dans le régime général et les régimes alignés des artisans et commerçants sont doubles, car l'assuré peut opter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit pour un versement au titre du taux seul, qui contribue à atténuer le coefficient de minoration de la pension de retraite, mais n'est pas pris en compte pour la détermination

	<p>de la durée d'assurance entrant dans le calcul de la pension ;</p> <p>- soit pour un versement au titre du taux et de la durée d'assurance, qui contribue non seulement à atténuer le coefficient de minoration, mais est également retenu pour le calcul de la durée d'assurance.</p> <p>Dans ces régimes, le coût total du rachat, limité à 12 trimestres, est égal au produit du nombre de trimestres admis au rachat par la valeur d'un trimestre, qui varie en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'appréciation retenue, de l'option choisie et du montant moyen annuel de ses revenus, comparé à trois tranches de ressources fixées par rapport au plafond de la Sécurité sociale.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Décrets n° 2009-1737 et 2009-1739 du 30 décembre 2009, JO 21 décembre,</p> <p>Deux décrets du 30 décembre 2009 prolongent d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2010, le régime assoupli de retraite progressive en vigueur dans le régime général et les régimes alignés d'une part, dans le régime des non-salariés agricoles d'autre part. Le gouvernement estime que cette prolongation permettra de dresser un bilan du dispositif afin de définir les suites qu'il conviendra de lui donner.</p> <p>Modalités assouplies de retraite progressive</p> <p>La retraite progressive permet à un assuré ayant atteint 60 ans de bénéficier d'une fraction de sa pension de retraite, tout en continuant d'exercer une activité à temps partiel.</p> <p>Dans le régime général et les régimes alignés, deux décrets du 7 juin 2006 ont assoupli les modalités de ce dispositif pour les pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2007. Ces textes ont ainsi prévu que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la retraite progressive est ouverte aux assurés justifiant d'une durée d'assurance de 150 trimestres tous régimes confondus, au lieu des 160 trimestres antérieurement requis ; - la liquidation de la pension correspondant à la retraite progressive n'est plus définitive, les cotisations versées au titre de l'activité exercée après le point de départ de la retraite progressive étant retenues pour le calcul de la pension complète. <p>Les conditions d'application de ce régime assoupli de retraite progressive aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ont été définies par un décret du 11 mai 2007 (<i>v. Bref social n°14873 du 21mai 2007</i>).</p> <p>Il était initialement prévu que ces différentes dispositions cesseraient de s'appliquer pour les pensions prenant effet postérieurement au 31 décembre 2008.</p> <p>Dans l'attente de l'aboutissement de la réflexion du gouvernement et des partenaires sociaux sur la suite à donner au régime assoupli de retraite progressive, son application a été prolongée une première fois pour l'année 2009. Ces travaux de réflexion n'ayant pas plus avancé aujourd'hui, un nouveau report d'un an est décidé.</p>
<p>RETRAITE</p>	

<p>RÉGIME GENERAL RAPPORT DU COR</p>	<p>Le 27 janvier 2010 Le cor détaille les modalités de calcul d'une réforme des retraites</p> <p>Le COR a remis au Parlement son rapport sur « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? ». Reste à définir les éléments à prendre en compte pour passer d'un système à un autre.</p> <p>La réforme systémique du régime de retraite français « est une question technique mais c'est avant tout une question de choix politique », a affirmé, le 28 janvier, Raphaël Hadas-Label, le président du Conseil d'orientation des retraites (COR), en présentant le rapport qu'il venait de remettre au Parlement et que le Conseil avait adopté la veille. Ce travail de réflexion sur les modalités techniques de remplacement du calcul actuel des pensions en annuités « soit par un régime en points, soit par un régime en comptes notionnels » lui avait été commandé un an plus tôt par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.</p> <p>Le président du COR a tenu à préciser que l'objet du rapport n'était pas de répondre à la « question de savoir si l'on doit changer le système » mais de définir les éléments à prendre en compte si l'on veut passer d'un système à un autre. Il a ajouté qu'il s'agissait d' « une réforme de long terme » et qu'il était nécessaire de « distinguer ce travail de celui du rendez-vous de 2010 ».</p> <p>Comparaison des systèmes</p> <p>Le rapport a procédé à une comparaison des différents systèmes de retraite en répartition – annuités, points et comptes notionnels – en analysant :</p> <ul style="list-style-type: none">– les différentes techniques de calcul des droits à la retraite et la prise en compte des paramètres dans chaque régime (taux de cotisation, âge minimum, indexation, etc.) ;– l'adéquation entre la technique de calcul et l'atteinte des objectifs assignés au régime de retraite (pérennité financière, équité intergénérationnelle, solidarité, etc.) ;– le pilotage du système selon les différentes méthodes de calcul des droits. <p>Sur la base de cette comparaison, le COR fait la remarque préliminaire suivante : « Aucune technique ne permet en elle-même d'assurer le retour à l'équilibre financier d'un régime de retraite déséquilibré, [qui] repose dans tous les cas sur trois leviers : le niveau des ressources qui dépend en particulier de la situation de l'emploi, le niveau des pensions et l'âge moyen effectif de départ à la retraite ».</p> <p>Il relève ensuite notamment les enseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">– les régimes en points et en comptes notionnels fonctionnent selon une logique de contributivité plus grande, encourageant la prolongation d'activité ;– toutes les techniques intègrent des éléments de solidarité, les régimes en points ou comptes notionnels rendant toutefois ceux-ci plus explicites ;– le système en comptes notionnels dispose d'une « capacité d'autorégulation » sur le long terme face aux évolutions démographiques et économiques. Il permet un ajustement spontané des paramètres qui atténue, voire résorbe les déséquilibres financiers, même si l'équilibre de court terme n'est pas nécessairement assuré. Le calcul de la pension prend en effet en compte les gains de l'espérance de vie par le biais du coefficient de conversion, ce qui entraîne une baisse automatique du niveau des pensions. Les régimes en annuités et en points paraissent offrir plus de marges de manœuvre pour piloter le régime au fil de l'eau, car le nombre de paramètres y est plus grand, mais la contrepartie est le risque de s'écarter durablement de l'équilibre en voulant poursuivre d'autres objectifs. <p>Modalités de transformation du système</p> <p>Pour le COR, la réforme systémique est « techniquement possible », mais « nécessite au préalable des choix politiques » relatifs à l'architecture du système, aux objectifs à</p>
---	--

	<p>atteindre en priorité, au mode de transition pour passer d'un système à l'autre, ainsi qu'une longue préparation.</p> <ul style="list-style-type: none">• Architecture. La réforme systémique amène à s'interroger sur l'intérêt de revoir l'architecture du système français, le COR envisageant deux schémas a priori exclusifs : d'une part, des régimes de base ayant les mêmes règles (voire un grand régime de base) complétés par des régimes complémentaires spécifiques aux différentes catégories professionnelles ; d'autre part, un seul régime dans le secteur privé, résultant de la fusion du régime de base et des régimes complémentaires. Ce dernier schéma pose la question de la gouvernance du nouvel ensemble.• Prise en compte de la solidarité. Changer le mode d'acquisition des droits remettrait en question un pan de la redistribution intragénérationnelle opérée par le système actuel. Il faudrait de plus définir des dispositifs de solidarité adaptés à la logique des régimes en points et en comptes notionnels. Pour le COR, cela pourrait être l'occasion de remettre à plat les dispositifs actuels pour répondre au mieux aux objectifs de solidarité que l'on souhaite collectivement assigner au régime.• Mode de transition. La question est celle de savoir si l'on choisit une transition immédiate (fermeture de l'ancien régime et calcul des droits constitués dans celui-ci), de long terme (application des nouvelles règles aux seuls nouveaux entrants sur le marché du travail) ou progressive (coexistence pendant un certain temps et générations successives des deux régimes). Les conséquences de la réforme pour les assurés dépendent principalement de ce choix, souligne le COR.• Contraintes techniques. Il sera nécessaire de faire évoluer en amont les applications informatiques et de fournir un effort important de formation des gestionnaires. Enfin, la réforme ne soulève pas d'obstacle particulier quant à sa faisabilité juridique, les droits à la retraite n'étant acquis définitivement qu'à la liquidation de la pension.
<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>Lors du sommet social du 15 février, le président de la République a fixé l'agenda de la protection sociale pour 2010 et, en particulier, le calendrier - très attendu - de la réforme des retraites. « La question de la pérennité de notre système de retraite sera réglée à l'automne », a affirmé Nicolas Sarkozy, à l'issue de la réunion.</p> <p>La concertation sur les retraites commencera fin avril</p> <p>La concertation sur la réforme des retraites entre les partenaires sociaux et le gouvernement commencera lorsque le Conseil d'orientation des retraites (COR) aura achevé ses projections financières actualisées des régimes, soit vers la mi-avril. Elle sera menée par le ministre du Travail, Xavier Darcos, et, pour ce qui concerne les mesures propres à la Fonction publique, par le ministre du Budget et de la Fonction publique, Éric Woerth. Les discussions se poursuivront sur plusieurs mois, le président de la République ayant décidé de ne pas programmer l'adoption d'un texte de loi par le Parlement dès juillet. Un geste d'apaisement en direction des syndicats, qui craignaient une réforme à la hussarde. « Je veux un débat approfondi, qui ne s'enlise pas, qui ne s'éternise pas, mais qui prendra le temps qu'il faut. Il n'est pas question de passer en force », a précisé le chef de l'État.</p> <p>Le gouvernement déposera donc un projet de loi au Parlement « début septembre », afin que le texte soit délibéré et voté au cours dudit mois, dans le cadre d'une session extraordinaire des deux chambres. Si le fond de la réforme n'a pas été abordé, Nicolas Sarkozy a assuré : « Il n'y aura pas de remise en cause du système de répartition et pas</p>

de baisse des pensions ».

La pénibilité sera traitée en parallèle

Le dossier de la pénibilité sera « traité en parallèle des retraites - car il y a des liens entre les deux sujets - mais dans le cadre d'une **concertation *ad hoc*** avec le gouvernement », a annoncé le chef de l'État. Le gouvernement reprend donc la main sur le sujet. Mais Nicolas Sarkozy reste dans le flou s'agissant de savoir si le sujet sera intégré ou non dans le projet de loi sur les retraites.

Le dossier de la dépendance sera abordé après celui des retraites

La réforme de la prise en charge des personnes âgées dépendantes, promesse de campagne de Nicolas Sarkozy, a également été abordée lors du sommet social. Alors qu'un tel projet avait été initialement annoncé pour le premier semestre 2008, puis pour le premier semestre 2010, il faudra encore attendre : le président de la République a déclaré que ce **dossier** ne sera **abordé** « qu'une fois la réforme des retraites **achevée** ». Selon l'Élysée, un projet de loi reste « possible » cette année.