



Le 20 Décembre 2010

LES REFORMES SOCIALES 2009 - 2010

THEME	RESULTAT
<p>LOI DE FINANCES POUR 2010</p>	<p>Loi n°2009-1673 et 2009-1674 du 30 décembre 2009 – JO du 31 décembre 2009</p> <p>La loi de finances pour 2010 a été définitivement adoptée le 18 décembre par le Parlement.</p> <p>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. (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>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>Mesures à caractère fiscal</p> <p>La loi comporte les dispositions fiscales suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - 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 ; - 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) ; - 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>

<p>n'aura d'impact financier qu'à partir de 2011 (113 millions d' € de recettes par an).</p> <p>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' € .</p> <p>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.</p> <p>Lutte contre la fraude</p> <p>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 ».</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Maitrise des dépenses de santé</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. 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. 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> <p>Loi de finances rectificative L n°2010-237 du 9 mars 2010 – JO 10 mars 2010</p> <p>Cette loi crée un régime d'exonération totale de cotisations patronales et d'assurances sociales pour l'emploi de travailleurs occasionnels par des employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles ainsi que pour l'embauche de demandeurs d'emploi par des groupements d'employeurs de ce secteur.</p> <p>Cette nouvelle exonération est applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2010.</p> <p>La loi institue par ailleurs une taxe sur les bonus attribués au titre de 2009 aux professionnels des marchés financiers par les établissements de crédit et les entreprises d'investissement établies en France. Elle précise en outre la qualité de l'employeur redevable de la taxe due pour l'embauche d'un travailleur étranger.</p>

<p>PLFSS 2011</p>	<p>Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2011, adopté le 13 octobre en Conseil des ministres, prévoit de réduire plusieurs niches sociales pour apporter de nouvelles recettes à la Sécurité sociale. Parmi les mesures en projet figurent notamment l'annualisation du calcul de la réduction Fillon ainsi que la hausse de la taxation des retraites chapeaux et des stock-options. La politique d'intensification de la lutte contre la fraude est par ailleurs poursuivie. Le PLFSS organise également la reprise de la dette sociale par la Caisse d'amortissement de la dette sociale. Le projet de loi comprend encore une série de mesures d'économie dans le domaine de l'assurance maladie, qui doit se recentrer sur « les dépenses considérées comme les plus utiles médicalement », mais aussi dans la branche famille.</p> <p>L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, le 2 novembre, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. Les principaux amendements concernent le volet relatif à la réduction des niches sociales et les dispositions sur le contrôle et la lutte contre la fraude. Les députés ont notamment alourdi les contributions sur les retraites chapeaux et les stock-options, ainsi que les cotisations sociales sur les indemnités de rupture du contrat de travail. Le texte sera débattu au Sénat à partir du 8 novembre.</p> <p>Le 15 novembre</p> <p>Le projet de loi a d'ores et déjà été adopté en première lecture le 2 novembre par l'assemblée nationale et le 14 novembre par le sénat.</p> <p>Il doit maintenant être examiné en commission mixte paritaire, la promulgation de la loi devant intervenir à la mi décembre.</p> <p>Les principales dispositions sont les suivantes :</p> <p>Réduction Fillon. Ses modalités de calcul seraient révisées. L'allègement général de cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires serait calculé en fonction de la rémunération versée sur toute l'année au salarié, et non plus au cours de chaque mois civil. De plus, il ne s'appliquerait plus aux cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles</p> <p>Hausse de cotisations et contributions. Plusieurs autres niches sociales seraient réduites. La taxation des retraites chapeaux et des stock-options serait renforcée. Le taux du forfait social serait relevé à 6 %.</p> <p>Champ de compétence des Urssaf. Le PLFSS vise à sécuriser le cadre juridique du contrôle des contributions chômage et des cotisations AGS (Assurance garantie des salaires) par les Urssaf. Il étend les possibilités de contrôle des Urssaf pour le compte d'organismes tiers volontaires (telles la Caisse de compensation des VRP).</p> <p>Dette sociale. La Cades, dont la durée de vie doit être prolongée, reprendrait 130 milliards d'€ de dette sociale. De nouvelles recettes lui seraient affectées, notamment les actifs et les ressources du Fonds de réserve des retraites, qui serait utilisé dès 2011 sans attendre son horizon initial d'intervention fixé à 2020.</p> <p>Le 17 décembre 2010</p> <p>Le Conseil constitutionnel a validé le 16 décembre l'essentiel de la LFSS pour 2011 adoptée définitivement par le parlement le 25 novembre 2011.</p> <p>Seules 19 dispositions de la loi sur 125 ont été censurées au motif qu'elle ne trouvaient pas leur place dans une LFSS.</p>
--------------------------	---

<p>PROJET DE LOI DE FINANCES 2011</p>	<p>Projet de loi de finances pour 2011- Conseil des ministres du 29 septembre 2010</p> <p>Le projet de loi de finances pour 2011, présenté en Conseil des ministres le 29 septembre dernier, comporte des mesures affectant le champ de la mission « travail et emploi ». Comme l'ensemble du texte, ces dispositions répondent à des préoccupations de réduction des dépenses de l'État.</p> <p>Le texte prévoit en ce sens la suppression ou la réduction de plusieurs exonérations spécifiques de cotisations sociales, identifiées comme des niches sociales. C'est notamment le cas de la suppression du régime social de faveur attaché aux indemnités de départ volontaire dans le cadre d'un accord de GPEC.</p> <p>Autres mesures d'économie ou de rationalisation des dépenses, celles visant à supprimer la prime versée en cas de reprise d'un emploi par les bénéficiaires de l'ASS, le basculement sur l'Agefiph d'un certain nombre de missions jusqu'à présent assurées par l'État, ou encore les prélèvements sur les fonds du FPSPP au profit de Pôle emploi, notamment.</p> <p>Le PLF comporte néanmoins des mesures de soutien à l'emploi et à l'insertion, telles que le maintien du niveau de prise en charge des contrats uniques d'insertion dans les ateliers et chantiers d'insertion et l'expérimentation du contrat d'accompagnement renforcé pour les anciens titulaires de contrats précaires. Notons à cet égard que les crédits prévus de la politique de l'emploi ne sont pas en baisse, à 12,24 milliards d'€, et que la programmation des contrats aidés reste à un niveau élevé, pour 2011.</p> <p>Les principales mesures sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- Exonérations des indemnités dans le cadre de la GPEC. <p>Le projet de loi prévoit de supprimer l'exonération de cotisations aujourd'hui applicable aux indemnités de départ volontaire versées dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).</p> <ul style="list-style-type: none">- Exonération de l'avantage en nature « repas » dans les HCR. <p>La réduction de cotisations sociales correspondant à l'avantage en nature « repas » dans les hôtels, cafés, restaurants devrait être abrogée.</p> <ul style="list-style-type: none">- Réforme de l'exonération dans les JEI. <p>L'exonération applicable dans les jeunes entreprises innovantes (JEI) devrait être doublement plafonnée et deviendrait dégressive à compter de la cinquième année de vie de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none">- Contrat d'accompagnement renforcé. <p>Le CAR serait expérimenté dans six bassins d'emploi au profit d'anciens salariés en CDD ou en intérim, qui bénéficieraient d'un accompagnement sur le modèle du contrat de transition professionnelle (CTP).</p> <ul style="list-style-type: none">- Agefiph. <p>Des compétences aujourd'hui assumées par l'État, telles que la gestion des déclarations d'emploi des travailleurs handicapés ou le versement de la prime aux travailleurs handicapés ayant suivi un stage de rééducation, seraient transférées à l'Agefiph.</p> <ul style="list-style-type: none">- ASS. <p>La prime de retour à l'emploi versée dans le cadre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) serait supprimée.</p> <ul style="list-style-type: none">- FPSPP. <p>Le PLF prévoit de prélever 300 millions d'€ sur les fonds reversés par les Opca au FPSPP pour financer des dépenses de formation actuellement assumées par Pôle emploi, l'Afpa ou l'ASP.</p> <p>LE 17 DECEMBRE 2010</p> <p>Le projet de loi de finances pour 2011 a été définitivement adopté par le Parlement le 15 décembre. Il comporte pas moins de 211 articles. Un recours devant le Conseil constitutionnel devrait en retarder la publication. Bon nombre de niches sociales sont supprimées, notamment l'exonération sur les indemnités de départ volontaires versées dans le cadre d'un accord de 'GPEC'. Les tranches de l'impôt sur le revenu sont relevées de 1,5% et certains avantages fiscaux réduits</p>
<p>REMANIEMENT MINISTERIEL DU 14 NOVEMBRE 2010</p>	<p>Décret n° 2010-1447, 2010-1449, 2010-1451 et 2010-1455 du 25 novembre 2010, JO 26 novembre, p. 21067</p> <p>Xavier Bertrand est nommé ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé au sein du nouveau gouvernement de François Fillon, reconduit le 14 novembre dans ses fonctions</p>

de Premier ministre par le président de la République, Nicolas Sarkozy.

Ce remaniement est marqué par différents **changements** dans les **attributions des ministères sociaux** : les dossiers relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle quittent le ministère de l'Économie pour retrouver celui du Travail, un ministère élargi à la Santé. Quant à la Fonction publique, elle réintègre Bercy après son passage rue de Grenelle. Le nouveau gouvernement sera réuni pour son premier Conseil des ministres le mercredi 17 novembre.

Travail, emploi et santé

Xavier Bertrand fait son retour au gouvernement en tant que **ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé**. Il remplace Éric Woerth, qui quitte le gouvernement. À la tête d'un ministère reconfiguré, Xavier Bertrand s'occupera des dossiers relatifs au travail, à l'emploi, à la formation professionnelle et la santé. Auprès de lui, l'ancienne secrétaire d'État à la famille et à la solidarité, **Nadine Morano**, est nommée ministre chargée de l'**Apprentissage** et de la **Formation professionnelle**. Le secrétariat d'État à la santé est confié à **Nora Berra**, qui quitte celui des aînés.

Déshéritée du ministère de la Santé et des Sports, **Roselyne Bachelot** devient **ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale**. Auprès d'elle, **Marie-Anne Montchamp** est nommée secrétaire d'État. Député UMP, elle a été secrétaire d'État aux personnes handicapées du 31 mars 2004 au 31 mai 2005.

Économie, finances et industrie

Reconduite, **Christine Lagarde** conserve le **ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie**. Perdant l'emploi, elle est privée de son secrétaire d'État à l'emploi, **Laurent Wauquiez**, qui est nommé **ministre des Affaires Européennes** auprès du **ministre d'État aux Affaires étrangères** et européennes, **Michèle Alliot-Marie**. Celle-ci est remplacée à son ancien poste de ministre de la Justice et des Libertés et de Garde des Sceaux par **Michel Mercier**.

Rattaché à Christine Lagarde, **Éric Besson**, le ministre de l'Immigration et de l'Identité nationale du précédent gouvernement, devient **ministre délégué de l'Industrie, de l'Énergie et de l'Économie numérique**. Il remplace Christian Estrosi, qui n'est pas reconduit.

Frédéric Lefebvre devient **secrétaire d'État chargé du commerce, de l'artisanat, des petites et moyennes entreprises, du tourisme, des services, des professions libérales et de la consommation**, placé auprès de Christine Lagarde. Il remplace ainsi Hervé Novelli, ancien secrétaire d'État du commerce, de l'artisanat, des PME, du tourisme, des services et de la consommation. Auparavant secrétaire d'État aux affaires européennes, **Pierre Lellouche** devient secrétaire d'État du **commerce extérieur**.

Budget, comptes publics, Fonction publique et réforme de l'État

Reconduit, **François Baroin** demeure **ministre du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État** avec un portefeuille élargi à la **Fonction publique**, qui quitte ainsi la rue de Grenelle. Il devient aussi porte-parole du gouvernement. **Georges Tron** conserve le secrétariat d'État de la Fonction publique.

Intérieur, immigration, logement, ville, etc.

Parmi les **ministres reconduits** au gouvernement, on compte également :

	<ul style="list-style-type: none">- Valérie Pécresse, qui demeure ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche : - Brice Hortefeux, qui reste ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales, avec un portefeuille élargi à l'Immigration ; - Nathalie Kosciusko-Morizet, ancienne secrétaire d'État à l'économie numérique, devient ministre de l'Écologie, du Développement durable (en remplacement de Jean-Louis Borloo, qui quitte le gouvernement) ainsi que des Transports et du Logement ; - Luc Chatel, ministre de l'Éducation nationale, avec un portefeuille élargi à la Jeunesse et à la Vie associative. Marc-Philippe Daubresse, l'ancien secrétaire d'État à la jeunesse, quitte le gouvernement et laisse sa place à Jeannette Bougrab qui devient secrétaire d'État à la jeunesse et la vie associative. <p>Par ailleurs, entrent notamment au gouvernement :</p> <ul style="list-style-type: none">- Patrick Ollier, ministre auprès du Premier ministre, chargé des relations avec le Parlement ; - Maurice Leroy, nommé ministre de la Ville ; - Philippe Richert, qui devient ministre chargé des Collectivités territoriales auprès de Brice Hortefeux
<p>LES ATTRIBUTIONS DES MINISTÈRES SOCIAUX (DECRET DU 25 NOVEMBRE 2010)</p>	<p>Suite au remaniement ministériel du 14 novembre plusieurs décrets du 25 novembre fixent les nouvelles attributions des ministères sociaux.</p> <p>Travail, Emploi et Santé</p> <p>Xavier Bertrand, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, est chargé de préparer et de mettre en œuvre la politique du gouvernement dans les domaines :</p> <ul style="list-style-type: none">- du travail et des relations sociales (conditions de travail, négociation collective et droits des salariés) ;- de la prévention des AT-MP (accidents du travail et des maladies professionnelles) ;- de l'emploi (défense et promotion de l'emploi, y compris la politique de retour à l'emploi) ;- de la formation professionnelle des jeunes et adultes ;- de la santé publique et de l'organisation du système de soins en élaborant et en mettant en œuvre, en liaison avec les autres ministres compétents, les règles relatives à la politique de protection de la santé. <p>Sous réserve des compétences de la ministre des Solidarités, Roselyne Bachelot, et du ministre du Budget, François Baroin, Xavier Bertrand est également en charge de la protection sociale.</p> <p>Il prépare et met en œuvre les règles relatives aux régimes et à la gestion des organismes de sécurité sociale ainsi qu'aux régimes complémentaires en matière d'AT-MP, d'assurance vieillesse et d'assurance maladie et maternité. Il participe à l'action du gouvernement en matière de lutte contre la fraude.</p> <p>À noter que le ministre de l'Immigration est en charge, en liaison avec Xavier Bertrand, de la lutte contre le travail illégal des étrangers.</p> <p>Comme son prédécesseur Éric Woerth, Xavier Bertrand a notamment autorité sur la DGT(Direction générale du travail), la Dares(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DGS (Direction générale de la santé). Il a également autorité conjointement :</p> <ul style="list-style-type: none">- avec le ministre de l'Éducation nationale sur la DGEFP(Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle) ;- avec les ministres des Solidarités et du Budget sur la Direction de la sécurité sociale et de la Dress (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) ;- avec le ministre des Solidarités sur notamment l'Inspection générale des affaires sociales. <p>Solidarités et Cohésion sociale</p>

	<p>Sous réserve des compétences des ministres du Travail et du Budget, la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, Roselyne Bachelot, prépare et met en œuvre la politique du gouvernement dans le domaine de la protection sociale et de l' action sociale. Elle s'occupe plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la politique relative à la famille, à l'enfance, aux personnes âgées et aux personnes handicapées, aux droits des femmes, à la parité et à l' égalité professionnelle ; - des règles relatives aux régimes et à la gestion administrative des organismes de sécurité sociale en matière de prestations familiales ; - des programmes de lutte contre la pauvreté. Elle participe, en lien avec les ministres intéressés, à l'action du gouvernement en matière de minima sociaux, d'insertion économique et sociale, d'innovation sociale et d'économie sociale et veille à la mise en œuvre du RSA. Elle prépare les travaux du comité interministériel de lutte contre les exclusions et du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et organise les travaux du Conseil national de l'insertion par l'activité économique. <p>Budget, Comptes publics, Fonction publique et Réforme de l'État François Baroin, ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, prépare et met en œuvre la politique du gouvernement en matière Budgétaire et fiscale, de Fonction publique et de modernisation de l'État. En liaison avec les ministres du Travail et des Solidarités, il est chargé de la préparation de la loi de Financement de la sécurité sociale et en suit l'exécution. Il est responsable de l'équilibre général des comptes sociaux et des mesures de financement de la protection sociale. Il est également compétent pour la préparation et l'exécution du budget ainsi que pour les pensions et la gestion administrative et financière du régime de retraite de la Fonction publique de l'État.</p> <p>En matière de Fonction publique, il veille au respect tant des droits et obligations de l'ensemble des fonctionnaires que des principes régissant leur carrière. Il conduit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la politique de rénovation de la gestion des ressources humaines dans les administrations publiques ; - la politique des rémunérations, des pensions et des retraites dans la fonction publique et assure la coordination des règles statutaires et indicielles particulières. <p>François Baroin préside le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.</p> <p>Économie et finances Reconduite, Christine Lagarde, ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie continue de préparer et met notamment en œuvre la politique du gouvernement en matière économique, financière, de consommation et de répression des fraudes. À ce titre, elle prépare et met en œuvre la politique du gouvernement concernant les petites et moyennes entreprises, le commerce et l' artisanat ainsi que les professions libérales.</p> <p>Elle exerce la tutelle des établissements des réseaux des chambres de métiers et de l'artisanat et des chambres de commerce et d'industrie ainsi que les attributions relatives à la création d' entreprises et à la simplification des formalités leur incombant.</p>
THEME	RESULTAT
MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	<p style="text-align: center;">ACCORD SUR LE PORTAGE SALARIAL</p> <p>La négociation sur le portage salarial, menée par le Prisme, le syndicat patronal du travail temporaire, s'est achevée sur un projet d'accord ouvert à la signature des partenaires sociaux jusqu'au 31 mai.</p> <p>Les négociateurs avaient deux ans, jusqu'à fin juin 2010, pour conclure cette négociation, prévue par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.</p> <p>Selon le projet d'accord, son entrée en vigueur est subordonnée à des modifications législatives et réglementaires.</p> <p>Définition du portage salarial</p> <p>Le projet d'accord définit le portage salarial comme une relation triangulaire réunissant un salarié porté, une entreprise de portage et une entreprise cliente. La loi, qui consacre déjà cette pratique, précise que le portage comporte « pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage »</p>

<p>(C. trav., art. L. 1251-64). Selon le projet, le portage salarial se caractériserait par le fait que la personne portée est seule à l'initiative de la démarche. C'est ce qui distinguerait le portage de l'intérim salarial, les agences de travail temporaire étant à l'origine de la fourniture de la mission au salarié intérimaire. Le contrat pourrait être requalifié en CDI dès lors qu'il serait établi que le salarié n'a pas été apporteur de la prestation faisant l'objet du portage et que l'entreprise de portage salarial a effectué en réalité une mise à disposition auprès d'un client prospecté par elle.</p> <p>Le portage concernerait exclusivement des cadres, disposant d'un niveau d'expertise et de qualification tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation. Toutefois, pendant une période transitoire de deux ans, les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 pourraient continuer à avoir une activité avec des portés non cadres. Le portage ne pourrait pas concerner des prestations de services à la personne.</p> <p>Du côté de l'entreprise cliente, l'intervention du salarié porté devrait correspondre à une tâche occasionnelle, ne relevant pas de son activité normale ou exigeant une expertise qu'elle n'a pas.</p> <p>L'entreprise de portage assurerait l'ensemble des formalités et déclarations sociales, et assurerait la facturation de la prestation au client.</p> <p>Contrat de travail</p> <p>Les personnes portées seraient titulaires d'un contrat de travail s'inscrivant dans les formes de contrat existantes. Ainsi, « compte tenu de la durée et des caractéristiques de la prestation de travail à réaliser », le contrat pourrait être un CDD. Celui-ci serait conclu soit avec un terme précis, pour une durée maximale de 18 mois, renouvellement inclus, soit sans terme précis, avec une durée minimale et pour terme la réalisation de la prestation pour laquelle il a été conclu, dans la limite de trois ans.</p> <p>Le salarié porté pourrait cumuler plusieurs CDD, dans les limites des durées maximales de travail légales.</p> <p>Le salarié pourrait aussi être recruté sous CDI. Il s'engagerait alors à mener une prospection active de clients. L'entreprise de portage salarial serait tenue d'établir, pour chaque prestation de portage salarial, un avenant au CDI pour chaque nouvelle prestation. La durée de chaque prestation chez un client ne devrait pas, en principe, excéder trois ans.</p> <p>Conditions de travail et salaire</p> <p>Le salarié porté serait libre d'organiser son travail en choisissant soit un forfait heures (au maximum, 173 heures/mois ou 1 827 heures/an), soit un forfait annuel en jours (223 jours au plus), avec l'obligation de déclarer les heures effectuées le mois précédent à l'entreprise de portage.</p> <p>Cette dernière serait responsable de son suivi médical, l'entreprise cliente l'étant pour les conditions d'exécution du travail. Le salarié porté serait rémunéré pour le « temps consacré à la réalisation de la prestation de portage », avec un salaire minimum fixé à 2 800 € /mois. À cette rémunération s'ajouteraient l'indemnité d'apport d'affaires (5 %), incluant le temps de préparation et de prospection, et, pour les CDD, l'indemnité de fin de contrat (10 %).</p> <p>Le 3 juin 2010</p> <p>les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT annoncent qu'ils ne signent pas le projet d'accord mis à la signature par le Prisme et proposent à celui-ci de signer un texte amendé sur lequel ils sont prêts à s'engager, pour encadrer le portage salarial. Ils précisent qu'ils proposent une alternative sur des points bloquants du projet du Prisme. Ainsi,</p>
--

S'agissant du salaire minimum, celui-ci est porté au plafond de la sécurité sociale, cette référence se substituant au montant de 2 800 € proposé par le Prisme. S'agissant de la forme du contrat de travail et plus spécifiquement du recours au CDD, les syndicats proposent d'utiliser le CDD de droit commun pour les missions de portage inférieures à 18 mois, sans créer un CDD plus long pour les portés, qui porterait en germe le risque d'un dé plafonnement pour l'ensemble des salariés. Pour une mission de portage entre 18 mois et 36 mois, serait utilisable le CDD à objet défini, « contrat existant, le plus adapté à cette activité ». Enfin, s'agissant de l'organisation de l'activité, les syndicats souhaitent des entreprises spécialisées dans le portage salarial. Ils refusent le portage au sein des agences de travail temporaire, au risque de provoquer « un dumping social entre intérim et portage » et une entorse à la libre concurrence. L'intersyndicale précise que ce « projet alternatif » est ouvert à signature jusqu'au 10 juin.

Le 9 juin 2010

Ultime évolution du projet d'accord sur le portage salarial Projet d'accord sur le portage salarial du 3 mai 2010, amendé le 7 juin 2010

Le Prisme soumet à la signature des syndicats, jusqu'au 10 juin, un texte modifié par rapport à celui proposé le 3 mai

CDD à terme imprécis de 18 mois

La relance de discussions a suivi l'annonce conjointe par quatre syndicats (CGT, CFDT, CFE-CGC et CFTC) qu'ils ne signeraient pas en l'état des dispositions comportant pour eux des « **points bloquants** ».

S'agissant de la **forme** du **contrat** de travail et plus spécifiquement du recours au CDD, les syndicats voulaient s'en tenir au **CDD de droit commun** pour les missions de portage les plus courtes et utiliser le **CDD à objet défini**, créé par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, pour les autres. Le projet amendé fixe toujours une durée maximale de 18 mois aux CDD à terme précis. Mais il prévoit désormais que si le **CDD** est à terme **imprécis**, il prend fin à la réalisation de la prestation dans la **limite de 18 mois** (et non plus trois ans). Comme précédemment, il ajoute que si le salarié réalise une **nouvelle prestation** de portage, un **nouveau contrat** de travail est conclu, **sans délai de carence**.

Pour des **prestations** de portage dont la durée prévisible est **supérieure à 18 mois** et **inférieure ou égale à trois ans**, comme l'ont demandé les syndicats, le texte amendé prévoit le recours au **CDD à objet défini**. Celui-ci n'est pas renouvelable.

Organisation de l'activité

Le nouveau projet patronal n'évolue pas sur le montant du **salaire conventionnel** minimal, qui reste fixé 2 800 € brut mensuels pour un emploi à temps plein, contrairement aux souhaits des syndicats, favorables à l'équivalent du plafond de sécurité sociale.

S'agissant enfin de l'**organisation** de l'**activité**, le Prisme n'a pas pris en compte le souhait des syndicats de confier l'activité à des **entreprises spécialisées** dans le **portage salarial**, sans confusion avec l'activité des agences de travail temporaire, afin d'éviter « un *dumping* social entre intérim et portage ».

Selon le Prisme, le projet d'accord prévoit déjà une **étanchéité** entre l'**intérim** et le **portage**, en indiquant que les entreprises de travail temporaire sont tenues de constituer des agences spécialisées.

Accord du 24 juin 2010 sur le portage salarial

	<p>Le Prisme et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont signé, le 24 juin, un accord majoritaire sur le portage salarial</p> <p>la CGT ayant, quant à elle, donné un avis positif, a indiqué le négociateur patronal.</p> <p>Période transitoire de deux ans</p> <p>Le Prisme précise que l'accord sera déposé « conformément aux délais légaux auprès du ministère du Travail en vue d'une retranscription législative qui permettra son entrée en vigueur. À partir de celle-ci, une période transitoire de deux ans sera proposée à toutes les entreprises de portage salarial créées avant le 25 juin 2008 ». L'objectif de cette transition, selon le Prisme, est de « sécuriser la situation des portés et de permettre aux entreprises de poursuivre leur activité dans les mêmes conditions avec des portés ayant le statut de cadre ou de non-cadre. Six mois avant la fin de la période transitoire, un bilan de l'application de l'accord sera réalisé ».</p> <p>De son côté, le Sneps, signataire, du côté patronal, avec la Chambre des ingénieurs conseil de France, de l'accord sur le portage du 15 novembre 2007, négocié dans le champ des sociétés de conseil se félicite que l'activité de portage soit organisée par l'accord de 2010, « ce qui renforce sa légalité et sécurise son utilisation ». Après des mois de négociations intensives, cet accord « correspond désormais aux revendications » du Sneps, qui se déclare « heureux que l'accord confirme l'exclusivité du portage salarial, point acquis en toute fin de négociation ; article primordial car ainsi les sociétés de portage conservent leur rôle de conseil et d'accompagnement auprès des salariés ».</p>
<p>MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL</p>	<p>PORTABILITE DES GARANTIES DE PREVOYANCE JO – ASS NATIONALE 3 AOUT 2010 – QUESTION N°68154</p> <p>lorsque le maintien des garanties est cofinancé par l'ancien employeur et l'ancien salarié, l'entreprise peut collecter la totalité des cotisations salariales dues au moment de la rupture du contrat de travail</p> <p>Le ministre du Travail a été interrogé par un député sur les conditions de remboursement du trop payé de cotisation lorsque l'intéressé retrouve un travail et que le système de portabilité s'arrête avant la durée prépayée. Il a répondu que le non-respect des obligations en matière de contribution de l'une ou l'autre partie pourra conduire la partie s'estimant lésée à engager des poursuites judiciaires, en l'absence de dispositif ou de solution de règlement amiable de ce type de litige.</p>
<p>GESTION SOCIAL DE LA CRISE</p>	<p>L'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 mai 2010 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi, signé par l'ensemble des syndicats (sauf la CGT), est agréé.</p> <p>Ses dispositions sont par conséquent rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés affiliés au régime d'assurance chômage. Cet accord a permis la mise en œuvre du plan « rebond pour l'emploi » en faveur des chômeurs en fin de droits. Il prévoit la participation du régime d'assurance chômage au cofinancement des aides prévues par ce plan.</p>
<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<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>

Synthèse de l'accord

Accès à la formation

Le texte vise à simplifier certains dispositifs ou à renforcer leur efficacité.

- Plan de formation. Deux catégories d'actions de formation sont distinguées (contre trois actuellement) :
 - 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.

CIF et DIF

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.

- 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**.

Gouvernance et organismes collecteurs

L'accord restructure la gouvernance de la formation professionnelle, en redéfinissant les rôles des instances.

- 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

	<p>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.</p> <p>• 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> <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 FPSPP. 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> <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.</p> <p>• 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.</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Formation des salariés. L'accord détermine les salariés dont le FPSPP doit favoriser la formation :<ul style="list-style-type: none">- 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. <p>L'accord précise que les salariés concernés des TPE-PME doivent être pris en compte en priorité.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. <p>Prolongation en 2010 du dispositif pour les victimes de la crise</p> <p>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 (<i>v. Bref social n°15350 du 23avril 2009</i>) et son avenant du 28 décembre 2009 (<i>v. page 3</i>).</p> <p>Dans ce cadre, l'affectation aux Opca et aux Opacif des ressources du FPSPP doit favoriser :</p> <ul style="list-style-type: none">- 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;
--	--

	<p>- la formation des bénéficiaires de conventions de reclassement personnalisé (CRP) et de contrats de transition professionnelle (CTP).</p> <p>Cofinancement et évaluation</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le 2 février 2010</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Le 19 février 2010</p> <p>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>
<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>ARRETE DU 26 AVRIL 2010 – JO DU 5 MAI PORTANT EXTENSION DE L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ECONOMIE SOCIALE</p> <p>L'accord du 22 septembre 2006 relatif à la formation dans l'économie sociale, est étendu par un arrêté publié au <i>Journal officiel</i> du 5 mai.</p> <p>Cet accord a été signé du côté patronal par l'Unifed (Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire médico-social et social), l'Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale) et le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (Gema). Il a été paraphé du côté syndical par les organisations CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT. Les signataires souhaitent que l'accord couvre à terme 1,3 million de salariés.</p> <p>Agrément difficile et extension avec des exclusions</p>

	<p>Rappelons que l'accord vise à définir le champ de l'économie sociale, dans lequel il harmonise les taux de contribution à la formation, quelle que soit la taille de l'entreprise.</p> <p>Il propose également des axes de progrès à la négociation sur les voies d'accès à la formation.</p> <p>L'agrément, qui était nécessaire à certaines branches de son champ (aide à domicile et branche sanitaire, sociale et médico-sociale), a été obtenu difficilement.</p> <p>Le Gema, l'Unifed et l'Usgeres ont dû porter le refus d'agrément devant le Conseil d'État, qui leur a donné raison en 2008.</p> <p>L'arrêté d'extension comporte, quant à lui, plusieurs exclusions.</p> <p>Tout d'abord, il refuse la qualification d'interprofessionnel à cet accord. Ensuite, il précise que l'extension ne s'applique pas aux entreprises mutualistes, coopératives et groupements d'employeurs ainsi qu'aux entreprises agricoles.</p> <p>Une autre exclusion concerne des mutuelles, notamment dans le secteur des assurances, représenté par le Gema : sont ainsi exclues les mutuelles régies par le Code de la mutualité et les sociétés mutuelles d'assurance relevant de la loi du 31 décembre 1989 et du Code des assurances.</p> <p>Enfin certains codes NAF retenus par les signataires et dont relèvent des coopératives ne peuvent être pris en compte, l'arrêté rappelant, à cette occasion, que l'extension ne peut concerner que des secteurs qui ont été représentés à la négociation ayant abouti à l'accord étendu.</p>
<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> <p>- 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.-</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - FPSP. 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 style="text-align: center;">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 FPSP (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 FPSP</p> <p>La loi relative à la formation professionnelle du 24 novembre 2009 a prévu qu'un pourcentage des fonds collectés par les Opcas 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 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, récite 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>Arrêté du 12 mars 2010 – JO du 16 mars et convention cadre Etat – FPSPP</p> <p>Les représentants de l'État et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) devaient signer, le 16 mars, la convention-cadre qui décline l'ANI du 12 janvier 2010 sur l'affectation des ressources de ce Fonds. Le FPSPP, créé par l'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation, a remplacé le FUP (Fonds unique de péréquation) le</p>

	<p>12 mars 2010.</p> <p>Un arrêté du même jour l'a agréé pour une période indéterminée. La convention-cadre État-FPSPP vise notamment à coordonner l'action du Fonds et l'intervention des différents acteurs afin d'atteindre l'objectif de qualification et de requalification de 500 000 salariés peu qualifiés et 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires. Comme le souhaitent les partenaires sociaux, elle est établie pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2012, mais pourra être adaptée en cas de besoin au cours de cette période.</p> <p>Publics cibles et actions éligibles</p> <p>La convention-cadre reprend largement les dispositions de l'ANI du 12 janvier 2010 sur la détermination des publics cibles et actions éligibles au financement du FPSPP.</p> <p>• Formation des salariés .</p> <p>Les salariés dont le FPSPP peut contribuer à financer la formation sont ceux :</p> <ul style="list-style-type: none">- les plus exposés au risque de rupture de leur parcours professionnel ;- disposant d'une qualification de niveau V (niveau équivalent au BEP-CAP) ou infra ;- des premiers niveaux de qualification ;- n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au cours des cinq dernières années ;- qui alternent fréquemment des périodes de travail et de chômage ;- à temps partiel. <p>Un priorité est donnée aux salariés des TPE-PME . Des partenariats sont prévus entre l'État et les partenaires sociaux, notamment dans le cadre des Opca, pour identifier des différents publics. Quant aux outils pouvant être mobilisés , ce sont les actions préalables à des actions de formation, les actions de formation réalisées dans le cadre des périodes de professionnalisation et du CIF et de VAE.</p> <p>• Formation des demandeurs d'emploi . Il s'agit ici de financer des formations répondant à un besoin identifié sur le marché du travail. Priorité est donnée aux demandeurs d'emploi indemnisés ou non, pour lesquels la réalisation d'une action de formation s'avère nécessaire pour accéder à l'emploi . L'affectation de ressources du FPSPP doit favoriser l'accès à certains dispositifs dont le financement ne pourrait être assuré en totalité par Pôle emploi : la POE (préparation opérationnelle à l'emploi) qui permet d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi identifié ; les formations destinées à des besoins identifiés par une branche ; les formations engagées dans le cadre d'un CTP (contrat de transition professionnelle) ou une CRP (convention de reclassement personnalisé) ; les contrats de professionnalisation , en particulier en faveur des bénéficiaires de minima sociaux.</p> <p>• Projet territoriaux ou sectoriels . Les ressources du FPSPP permettent aussi la mise en oeuvre de projets territoriaux ou sectoriels, notamment ceux portés par les Opca</p>
--	--

(organismes paritaires collecteurs agréés) et Opacif et faisant l'objet de partenariats entre certains acteurs : l'État, les partenaires sociaux, les régions et Pôle emploi.

Mission de péréquation

La convention-cadre revient sur la mission de gestion des excédents financiers des Opca, dite de péréquation. Elle permet au FPSPP d'allouer des disponibilités à un organisme agréé au titre de la professionnalisation ou du CIF afin de **prendre en charge des formations excédant les ressources de l'Opca** concerné. Les actions pouvant être prises en charge sont :

- les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation d'une durée minimale (qui doit être déterminée par décret et qu'un projet fixe à 120 heures) visant des qualifications enregistrées au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ou des CQP ;
- les CIF ;
- la portabilité du DIF.

Le FPSPP définit les **critères d'affectation des fonds aux Opca** en fonction du type d'action de formation considérée. Il les publie sur son site Internet ainsi que leurs modalités d'utilisation. Le Fonds doit favoriser l'**identification** de façon **prospective** des **besoins** en termes de métiers et de qualifications et l'accès à des compétences transférables entre branches. En ce sens, il finance notamment des actions portant sur l'élaboration de **méthodologies communes** pour les **observatoires des métiers** et des compétences. Le FPSPP pourra en outre engager des moyens afin d'accompagner la mise en oeuvre de politiques en faveur de la professionnalisation et de l'emploi.

Cofinancements

Pour contribuer au financement des actions de formation des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi, le FPSPP devrait disposer de **830 millions** d'€ issus des **contributions** à la **formation** reversées par les Opca, de **80 millions** provenant directement de l'**État** et de **100 millions** du **Fonds social européen**. La participation du FSE, pour des actions entrant dans son champ, se fait sur la base d'une convention de subvention globale entre l'État et le FPSPP. Des cofinancements du FSE pourront être mobilisés au niveau local pour des actions bénéficiant de contributions du FPSPP. La convention-cadre fixe les modalités de **mise en oeuvre des financements du FPSPP**, afin de garantir une bonne articulation entre ses actions et celles de l'État ou des régions. Afin de mener ses missions, le FPSPP pourra conclure des **conventions** avec les **Opca**, **Opacif** et **Pôle emploi**, ou avec l'État et les régions au niveau territorial. Un comité assurera le suivi et évaluera la mise en oeuvre de la convention-cadre.

Décrets d'application n°2010-289 et 2010-290 du 17 mars 2010 –JO 19 mars

Deux décrets d'application de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle ont été publiés au JO du 19 mars. Le premier prévoit les modalités de la prise en charge expérimentale des rémunérations versées à une personne embauchée en TPE pour remplacer un salarié en formation. Le second fixe à 15 jours minimum le délai de prévenance pour demander un congé pour participer à un jury d'examen ou de VAE.

Instruction fiscale 22 mars 2010

Une instruction fiscale du 22 mars détaille les modalités d'application de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due par certaines entreprises d'au moins 250 salariés. Elle s'applique au 1er janvier 2010 à raison des rémunérations versées en 2009. Son paiement normal devait intervenir avant le 1er mars. L'instruction rappelle que si ce paiement n'a pas été effectué ou est incomplet, il reste possible jusqu'au 30 avril, mais la contribution est majorée d'un montant égal à l'insuffisance constatée.

Délibération du 29 avril sur l'accès à la péréquation des fonds de la formation professionnelle
Cette délibération fixe pour 2010 les critères d'accès à la péréquation par les OPCA et les OPACIF dont les ressources ne suffisent pas à financer certaines actions de formation.

Décret n°2010-530 du 20 mai 2010 – JO du 22 mai

Ce décret du 20 mai, pris en application de la récente loi « formation », précise les modalités de dépôt et d'enregistrement de la déclaration d'activité des organismes de formation. Ce texte contient par ailleurs des dispositions relatives à la contractualisation de certaines formations et au contrôle de la formation professionnelle.

Décret n° 2010-661 du 15 juin 2010, JO 17 juin, p. 11040

La prise en charge des dépenses de tutorat plafonnée à 230€ par mois

Les modalités de prise en charge du tutorat des jeunes embauchés ou stagiaires dans l'entreprise sont fixées par un décret du 15 juin 2010.

La loi relative à la formation professionnelle du 24 novembre 2009 a en effet prévu qu'à titre expérimental, les Opca pourront prendre en charge, au titre du plan de formation, certaines dépenses liées au tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de six mois ou stagiaires dans l'entreprise, dès lors qu'elle sont engagées avant le 31 décembre 2011.

Conditions tenant au tutorat

Les dépenses de tutorat visées sont celles réalisées au bénéfice :

- de jeunes embauchés depuis moins de six mois sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ;
- de stagiaires accueillis dans les conditions légales dans l'entreprise.

Ce tutorat s'exerce dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du contrat de professionnalisation (*C. trav., art. D. 6325-6 à D. 6325-9*), notamment : tutorat exercé par un salarié qualifié de l'entreprise, justifiant d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans une qualification en rapport avec l'objectif visé ; nombre maximum de trois jeunes par tuteur, deux si le tuteur est l'employeur.

Modalités de la prise en charge

La loi prévoit que la prise en charge peut couvrir une part de la rémunération du tuteur et d'éventuels compléments de salaire versés au salarié en contrepartie de son activité de tutorat.

	<p>Selon le décret, ces dépenses peuvent être financées par l'Opca au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans la limite de 230 € par mois par jeune ;- et pour une durée maximale de six mois pour un jeune embauché et de trois mois pour un stagiaire. Dernière précision : les dépenses doivent être engagées avant le 31 décembre 2011.
<p>FORMATION PROFESSIONNELLE</p>	<p>Note d'information PE n° 2010-80 du 17 mai 2010, BOPE n° 40 du 3 juin 2010</p> <p>Depuis l'adoption de la loi formation du 24 novembre 2009, le DIF est devenu portable. Un salarié peut désormais mobiliser le solde de ses droits acquis après la rupture ou la fin de son contrat de travail, pour bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une VAE. Dans une note d'information du 17 mai 2010, Pôle emploi revient sur la mise en œuvre de ce dispositif lorsque la personne est en période de chômage et inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.</p> <p>Une instruction sera publiée à l'issue des négociations entre le FPSPP (Fonds de sécurisation des parcours professionnels), l'État et Pôle emploi, notamment pour préciser les conditions de mobilisation du DIF portable.</p> <p>Bénéficiaires et conditions</p> <p>Pôle emploi rappelle que la portabilité du DIF est ouverte aux demandeurs d'emploi en cas de rupture, non consécutive à une faute lourde (rupture conventionnelle, résiliation judiciaire, licenciement, démission considérée comme légitime) ou de fin du contrat de travail (fin de CDD ou de contrat d'intérim) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. La rupture ou l'échéance à terme du contrat de travail doit être intervenue à compter du 26 novembre 2009, date d'entrée en vigueur du dispositif.</p> <p>Dans l'attente de précisions de l'Unedic et de la DGEFP sur le sujet, Pôle emploi ne se prononce pas sur le fait de savoir si le reliquat de DIF doit être automatiquement utilisé dans le cadre des CRP (convention de reclassement personnalisé) et des CTP (contrat de transition professionnelle), ou s'il est indépendant et demeure portable, même au-delà de la période de mise en œuvre de ces dispositifs. Pour les bénéficiaires de ces dispositifs, Pôle emploi s'en tiendra aux informations indiquées par l'employeur dans le certificat de travail.</p> <p>Démarches</p> <p>Pour utiliser leur DIF, les demandeurs d'emploi doivent solliciter auprès de leur conseiller Pôle emploi un avis sur leur projet de mobilisation.</p> <p>Le conseiller Pôle emploi est informé du solde mobilisable par le certificat de travail. En effet, l'employeur doit désormais indiquer dans celui-ci le nombre d'heures acquises au titre du DIF et le montant associé, par application d'un forfait horaire de 9,15 €. La note précise que le solde inscrit n'a pas à être vérifié par l'agent de Pôle emploi. Si des précisions comme la désignation de l'Opca compétent sont absentes ou incorrectes, il appartient au salarié de s'adresser à son ancien employeur. En effet, Pôle emploi n'est</p>

	<p>pas compétent pour intervenir au niveau des relations contractuelles.</p> <p>Mise en œuvre opérationnelle de la portabilité du DIF</p> <p>Pôle emploi n'a pas à participer financièrement à l'action de formation.</p> <p>Pour permettre la mobilisation du DIF, la seule obligation de Pôle emploi est de formaliser un avis sur le projet de formation de la personne. Cet avis, favorable ou non, n'engage pas l'Opca compétent (c'est-à-dire celui de l'ancien employeur tant que la personne est sans emploi), qui acceptera ou refusera de mobiliser le DIF. La note précise qu'en cas de refus, la contestation du salarié doit être portée devant l'Opca et non devant Pôle emploi.</p> <p>Pôle emploi a prévu d'organiser rapidement la gestion administrative de ces demandes de DIF avec les Opca dans une logique de guichet unique. Cependant, dans l'attente de la mise en place de cette coopération administrative, c'est au chômeur d'envoyer sa demande à l'Opca, avec l'avis de Pôle emploi, une copie du certificat de travail et un devis de formation.</p> <p>La note précise que quand la portabilité est mobilisée pour réaliser une VAE (validation des acquis de l'expérience), le demandeur d'emploi effectue sa demande de VAE auprès de l'institution ou l'organisme valideur.</p> <p>INSTRUCTION DGEFP N°2010-21 DU 3 AOUT 2010</p> <p>Dans une instruction du 3 août 2010, la DGEFP fixe les axes prioritaires de contrôle des organismes de formation à compter du second semestre 2010. Priorité devra ainsi être accordée aux contrôles des organismes dispensant des formations comportementales de « développement personnel » ainsi que des organismes ne réalisant pas, ou partiellement, les prestations financées par les Opca.</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>

- **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

	<p>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</p> <p>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 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>
<p>STRESS AU TRAVAIL</p>	<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 (MDEF, CGPM, et UPA) ont signé officiellement le 24 novembre au</p>

	<p>siège du MEDEF le texte de l'accord sur le stress au travail finalisé le 2 juillet. 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>
	<p>Lettre DGT du 10 décembre 2009</p> <p>Dans le cadre du plan d'urgence sur la prévention des risques psychosociaux, présenté le 9 octobre dernier (<i>v. Bref social n°15461 du 13octobre 2009</i>), 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.</p> <p>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.</p> <p>Calendrier</p> <p>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».</p> <p>Elle précise que les DRTEFP (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ou les Direccte (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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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. <p>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.</p>

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 ;
- 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.

Communication des résultats des négociations

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).

Cette application, disponible depuis la mi-décembre, permet aux entreprises :

- 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.

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>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>
<p>PLAN D'URGENCE POUR LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHO SOCIAUX</p>	<p>Le 9 octobre 2009</p> <p>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.</p> <p>Accord du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale</p> <p>Un accord sur la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale a été conclu le 31 juillet 2010, après une année de négociation. Il a finalement été ratifié par l'Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale), la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO. L'Usgeres estime que les dispositions retenues par l'économie sociale « vont au-delà de celles de l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ». Cet accord est devenu applicable aux adhérents de l'Usgeres dès sa signature. Il fera l'objet d'une demande d'agrément pour les branches qui relèvent de cette procédure et d'une demande d'extension pour les autres.</p> <p>Valeur ajoutée et subsidiarité</p> <p>Les signataires indiquent qu'ils ont voulu respecter deux principes d'égale importance : un apport de valeur ajoutée, les dispositions qu'ils ont élaborées devant répondre aux spécificités de l'économie sociale, et le respect de la subsidiarité à l'égard des branches de l'économie sociale qui seront amenées à traiter ce thème.</p> <p>L'accord comporte une identification des situations professionnelles et des situations de travail pouvant générer du Stress au travail. Les principales situations professionnelles à risque incluent toutes les formes de CDD et le temps partiel subi.</p> <p>L'accord cite aussi la non-reconnaissance du travail réel et les contacts avec des publics « difficiles ». Les situations de travail pouvant générer des risques sont notamment la reconversion professionnelle, les interruptions ou suspensions de contrat de travail et l'isolement professionnel. Chaque branche pourra compléter cette analyse, afin de mieux prendre en compte l'hétérogénéité des entreprises.</p> <p>Actions de sensibilisation</p> <p>Une démarche de sensibilisation et d'actions de formation aux risques psychosociaux est organisée en direction des dirigeants de l'économie sociale, de l'encadrement et des IRP. Les signataires s'engagent à mettre en place une campagne nationale d'information destinée aux employeurs et aux salariés, pour promouvoir les bonnes pratiques, lister les outils existants pour réduire les risques psychosociaux, mais aussi sensibiliser à la responsabilité juridique dans ce domaine et améliorer la connaissance des postes de travail.</p> <p>Les travaux menés pour évaluer ces bonnes pratiques proposeront aussi des actions visant à mieux anticiper et accompagner les mutations professionnelles.</p>

	<p>Ils feront l'objet de rapports mis à la disposition des branches et secteurs professionnels, puis diffusés. Un engagement de financement par les OPCA d'un programme de formation est pris. C'est le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord qui sera chargé de produire un référentiel de formation, avec des experts de la santé au travail.</p> <p>Renforcement du dialogue social L'accord prévoit l'obligation pour les branches professionnelles d'engager des négociations sur ce thème dans les deux ans suivant la signature de l'accord. De plus, il incite à la mise en place d'instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail notamment, afin de permettre que cette question soit également abordée dans les très petites entreprises.</p>
<p>PREVENTION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX DANS L'ECONOMIE SOCIALE</p>	<p>Le 3 septembre 2010</p> <p>Accord du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale</p> <p>Un accord sur la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, dans les branches et secteurs professionnels de l'économie sociale a été conclu le 31 juillet 2010, après une année de négociation. Il a finalement été ratifié par l'Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale), la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO.</p> <p>L'Usgeres estime que les dispositions retenues par l'économie sociale « vont au-delà de celles de l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail ». Cet accord est devenu applicable aux adhérents de l'Usgeres dès sa signature. Il fera l'objet d'une demande d'agrément pour les branches qui relèvent de cette procédure et d'une demande d'extension pour les autres.</p> <p>Valeur ajoutée et subsidiarité Les signataires indiquent qu'ils ont voulu respecter deux principes d'égale importance : un apport de valeur ajoutée, les dispositions qu'ils ont élaborées devant répondre aux spécificités de l'économie sociale, et le respect de la subsidiarité à l'égard des branches de l'économie sociale qui seront amenées à traiter ce thème.</p> <p>L'accord comporte une identification des situations professionnelles et des situations de travail pouvant générer du stress au travail. Les principales situations professionnelles à risque incluent toutes les formes de CDD et le temps partiel subi.</p> <p>L'accord cite aussi la non-reconnaissance du travail réel et les contacts avec des publics « difficiles ». Les situations de travail pouvant générer des risques sont notamment la reconversion professionnelle, les interruptions ou suspensions de contrat de travail et l'isolement professionnel. Chaque branche pourra compléter cette analyse, afin de mieux prendre en compte l'hétérogénéité des entreprises.</p> <p>Actions de sensibilisation Une démarche de sensibilisation et d'actions de formation aux risques psychosociaux est organisée en direction des dirigeants de l'économie sociale, de l'encadrement et des IRP. Les signataires s'engagent à mettre en place une campagne nationale d'information destinée aux employeurs et aux salariés, pour promouvoir les bonnes pratiques, lister les outils existants pour réduire les risques psychosociaux, mais aussi sensibiliser à la responsabilité juridique dans ce domaine et améliorer la connaissance des postes de travail.</p> <p>Les travaux menés pour évaluer ces bonnes pratiques proposeront aussi des actions visant à mieux anticiper et accompagner les mutations professionnelles.</p> <p>Ils feront l'objet de rapports mis à la disposition des branches et secteurs professionnels, puis diffusés. Un engagement de financement par les OPCA d'un programme de formation est pris. C'est le comité paritaire de suivi et d'évaluation de l'accord qui sera chargé de produire un référentiel de formation, avec des experts de la santé au travail.</p> <p>Renforcement du dialogue social L'accord prévoit l'obligation pour les branches professionnelles d'engager des négociations sur ce thème dans les deux ans suivant la signature de l'accord. De plus, il incite à la mise en place d'instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail notamment, afin de permettre que cette question soit également abordée dans les très petites entreprises.</p>

<p>SANTE AU TRAVAIL</p>	<p>Le 27 octobre 2009 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>
<p>SANTE AU TRAVAIL</p>	<p>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</p>
<p>SANTE AU TRAVAIL</p>	<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.

Accompagner les entreprises

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.

Le 12 mai 2010

Le plan santé au travail est à nouveau présenté au conseil d'orientation sur les conditions de travail le 11 mai 2010 :

Quatre axes majeurs : développer la production de la recherche et de la connaissance en santé au travail dans les conditions de pérennité de visibilité et de rigueur scientifique et en assurer la diffusion opérationnelle jusqu'aux entreprises et leurs salariés

Développer des actions de prévention des risques professionnels en particulier les risques psychosociaux, le risque chimique et les TMS

Renforcer l'accompagnement des entreprises dans leur actions de prévention en s'attachant aux entreprises de moins de 50 salariés

Renforcer la coordination et la mobilisation des différents partenaires tant au niveau national que dans les régions et assurer au travers de la mise en œuvre de la réforme des services de santé au travail, la place de ces acteurs dans la stratégie de prévention

Le 12 juillet 2010

Lancement du plan santé au travail 2010-2014

Eric Woerth, ministre du Travail, a lancé officiellement, le 12 juillet, le plan santé au travail 2010-2014.

Rappelons que ce plan a été présenté au Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) les 15 janvier et 11 mai derniers.

Le plan santé au travail compte quatre axes d'intervention : l'amélioration de la connaissance en santé au travail ; la prévention des risques professionnels ; l'accompagnement des entreprises et en particulier des PME et des TPE ; enfin, le pilotage du plan et la communication sur sa mise en œuvre.

Ainsi, concernant les risques psychosociaux, il est prévu de « veiller à l'ouverture et la conclusion de négociations sur le stress dans toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés, et d'inciter à l'engagement d'une démarche volontaire s'inspirant des mêmes principes dans les entreprises de plus faible taille et dans le secteur public ».

Concernant les seniors, le plan prévoit notamment de : suivre les accords d'entreprise et de branche et les plans d'actions sur le sujet pour enrichir leur contenu en mettant l'accent sur l'embauche ; systématiser le recours à une visite de pré reprise auprès du médecin du travail ; développer les actions de maintien en emploi, de prévention de l'usure professionnelle et de réorientation professionnelle

Le 17 septembre 2010

Réforme des services de santé au travail

Après l'échec de négociation interprofessionnelle sur la réforme de la médecine du travail, le gouvernement a remis le sujet sur la table en faisant voter à l'Assemblée nationale plusieurs amendements au projet de loi sur la réforme des retraites, adopté le 15 septembre.

Selon les articles 25 quater et suivants du projet de loi, les modalités de fonctionnement et d'organisation des services

de santé au travail (SST) seraient notamment modifiées et d'autres acteurs en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise verraient le jour.

Mission exclusive des services de santé au travail

Selon l'exposé des motifs de l'amendement, « il importe que les missions des services de santé au travail soient clairement définies par la loi ». En effet, « la mise en œuvre des dispositions législatives relatives à la pénibilité fait jouer un rôle important, de fait, aux services de santé au travail ». Ces services de santé auraient ainsi pour mission exclusive :

- de conduire des actions de santé au travail visant à préserver la santé des travailleurs tout au long du parcours professionnel ;
- de conseiller les employeurs, travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires à la diminution des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité, au maintien dans l'emploi ;
- d'assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques, de la pénibilité et de leur âge ;
- de participer au suivi des expositions professionnelles, à leur traçabilité et à la veille sanitaire.

Dans les services de santé au travail d'entreprise, d'établissement, interétablissements ou communs à des entreprises constituant une unité économique et sociale, ces missions seraient exercées par les médecins du travail, en lien avec les employeurs et les salariés compétents.

Organisation et fonctionnement

Les services de santé au travail pourraient engager une démarche qualité, dont les modalités seraient fixées par décret.

De son côté, le médecin du travail ne serait plus la figure emblématique de la santé au travail

: un chapitre IV, anciennement intitulé « actions du médecin du travail » serait désormais nommé « actions et moyens des membres des équipes de santé au travail ». De plus, l'article L.4622-2 du Code du travail selon lequel les SST sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail serait abrogé. Par ailleurs, une dérogation à l'obligation de détention

par le médecin du travail d'un diplôme spécial pour exercer serait prévue. En effet, un décret fixerait les conditions dans lesquelles un interne de la spécialité pourrait être recruté temporairement.

En outre, un accord collectif de branche étendu pourrait prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation

et au choix du service de santé au travail, et aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs, à condition de ne pas modifier par ce biais la périodicité des examens médicaux fixée par le Code du travail. Ces dérogations concerneraient seulement certaines catégories de travailleurs (notamment, les artistes et techniciens intermittents du spectacle, les voyageurs, représentants et placiers). En l'absence d'un tel accord, ce serait un décret en Conseil d'État qui déterminerait les règles qui leur seraient applicables.

Particularités des services de santé au travail interentreprises

Les missions des services de santé au travail (SST) interentreprises seraient assurées par une équipe pluridisciplinaire

(médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers, assistants de ces services). Ses missions seraient précisées, en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat d'objectifs et de moyens,

conclu par le service avec l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, après avis des organisations patronales et syndicales de salariés représentatives au niveau national et des ARS (agence régionale de santé). Les SST interentreprises comprendraient également un service social de travail ou se coordonneraient avec un service social de travail externe.

Par ailleurs, les SST interentreprises seraient administrés paritairement par un conseil composé de représentants des entreprises adhérentes parmi lesquels le président du conseil serait élu, et de représentants des organisations syndicales de salariés.

Ces services devraient élaborer, dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens, un projet de service pluriannuel définissant les priorités d'action, soumis à l'approbation du conseil d'administration. Ce même conseil définirait

les actions du service, ensuite organisées par le directeur de celui-ci.

Pluralité des acteurs compétents pour la prévention des risques Un chapitre IV consacré à la pluridisciplinarité des

institutions concourant à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise serait créé. Le futur article L. 4644-1 du Code du travail énoncerait la liste des personnes auxquelles l'employeur pourrait faire appel pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise. Il s'agirait du ou des salarié (s) compétent (s), ou à défaut :

- des intervenants en prévention des risques professionnels du SST interentreprises auquel il adhère ;

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale et certaines autorités administratives nationales ;

- des personnes appelées « intervenants en prévention des risques professionnels », enregistrées auprès de l'autorité administrative.

<p>TEMPS DE TRAVAIL</p>	<p>Loi n° 2010-209 du 2 mars 2010 – JO du 3 mars Dispositif d'accompagnement de fin de vie La loi créant une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est publiée Cette allocation est destinée à compenser la perte de revenus d'une personne interrompant ou réduisant son activité professionnelle pour accompagner à domicile un parent ou un proche en fin de vie. La loi élargit la liste des bénéficiaires du congé de solidarité familiale notamment aux frères et aux sœurs. Ce congé permet à un salarié sous certaines conditions de s'absenter pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Autre nouveauté : ce congé peut être fractionnable.</p>			
<p>THEME</p>	<p>PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER</p>	<p>OBJET</p>	<p>SUIVI DE LA REFORME</p>	<p>RESULTAT</p>
<p>VIOLENCE ET HARCELEMENT AU TRAVAIL</p>	<p>Les partenaires sociaux ont fixé un calendrier et une méthode de travail. 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. En outre, une nouvelle séance de négociation est prévue le 21 décembre.</p>	<p>Cette négociation, lancée le 29 octobre dernier, vise à transposer l'accord européen du 15 décembre 2006. Ce texte prévoyait sa déclinaison dans les États membres de l'Union européenne dans les trois ans suivant sa signature. 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</p>	<p>Position patronale 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 ». Attentes des syndicats</p>	<p>Accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail Ouvert à la signature le 26 mars 2010 L'accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 a été étendu par un arrêté publié au Journal officiel du 31 juillet. Les dispositions de l'accord sont ainsi rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés de son champ d'application à compter de cette date</p>

	<p>Ils se retrouveront les 26 janvier, 8 février et 2 mars 2010. cette dernière séance de négociation pourrait être conclusive</p>	<p>dans les 12 mois suivant sa conclusion.</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 souhaite 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 génératrices 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	
--	--	--	---	--

			<p>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 ».</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 ».• 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>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 <u>premier projet d'accord sur le harcèlement et la violence au travail</u>.</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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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 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	
--	--	--	---	--

			<p>les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 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.• 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>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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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	
--	--	--	--	--

			<p>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).</p> <ul style="list-style-type: none">• CHSCT. Il pourrait proposer des actions de prévention en la matière. « En cas de refus de l'employeur, ce refus devrait être motivé. »• 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 ». « 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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> <p>Le 26 mars 2010</p> <p>Lors de huitième séance de négociation interprofessionnelle sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux sont parvenus, le 26 mars, à un accord.</p> <p>Le patronat a levé le principal point d'achoppement de la négociation, en acceptant d'intégrer la notion d'organisation du travail dans le texte soumis à signature. Sur les autres points, l'accord a peu évolué par rapport au projet présenté lors de la précédente réunion</p> <p>Ce texte transpose l'accord européen du 26 avril 2007 en y apportant quelques amendements. Sans s'engager sur une éventuelle signature, les représentants syndicaux semblent disposés à soutenir l'ANI devant leur organisation.</p> <p>Identifier le harcèlement et la violence</p> <p>Harcèlement et violence au travail prennent des formes diverses qui s'expriment par des comportements inacceptables. Ils peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou des tiers et ont pour but ou pour effet de nuire à la dignité d'un salarié en affectant sa santé, sa sécurité et/ou en créant un environnement de travail hostile. Les phénomènes de stress découlant de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise</p>	
--	--	--	--	--

			<p>communication dans l'entreprise sont identifiés comme des facteurs potentiels de harcèlement et de violence.</p> <p>Définitions</p> <p>Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail. La violence se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. L'agression peut notamment être verbale, comportementale ou physique. Le texte retient la définition de la violence au sens du BIT : elle s'entend de « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écartent d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail ». L'entreprise qui laisse s'installer en son sein les incivilités favorise l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.</p> <p>Cas particuliers.</p> <p>Certains salariés sont plus sujets au harcèlement et à la violence, du fait, par exemple, de leur origine, leur orientation sexuelle, leur handicap ou la fréquence de leurs relations avec le public. Concernant les violences faites aux femmes, en raison de la persistance des stéréotypes et de la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, il est nécessaire, selon le texte, de sensibiliser tous les niveaux de la hiérarchie et de mettre en place, dans les entreprises, des politiques de prévention et d'accompagnement.</p> <p>Prévenir, identifier et gérer le harcèlement et la violence</p>	
--	--	--	--	--

			<p>L'accord invite les employeurs à signifier leur position en matière de harcèlement et de violence et à mettre en place des mesures de prévention et de gestion. Ils doivent manifester une vigilance accrue sur l'apparition de certains indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part des salariés.</p> <p>• Position de l'employeur</p> <p>Les entreprises doivent affirmer que le harcèlement et la violence ne sont pas admis et peuvent décliner, sous la forme d'une « charte de référence », les procédures à suivre si un cas survient. Cette position de l'entreprise, lorsqu'elle fait l'objet d'un écrit ou d'une « charte de référence », est annexée au règlement intérieur. Les procédures mises en place peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.</p> <p>• Prévention. La prévention du harcèlement et de la violence au travail passe notamment par une meilleure sensibilisation et une formation des responsables hiérarchiques et des salariés. Les branches mettront en place les outils adaptés. Elles s'emploieront aussi avec les syndicats à trouver des solutions appropriées à leur secteur professionnel pour améliorer l'organisation et les conditions de travail, notamment en cas de réorganisation. Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes. Par ailleurs, les services de santé au travail sont désignés comme acteurs privilégiés de cette prévention. Le CHSCT agit, en lien avec le CE, pour la promotion de la prévention des risques professionnel et peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail.</p> <p>• Identification et gestion. Une procédure peut être</p>	
--	--	--	--	--

			<p>mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Une procédure de médiation peut aussi être mise en oeuvre par toute personne s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause. Le médiateur, choisi par accord entre les parties, tente de les concilier et leur soumet des propositions pour mettre fin au conflit.</p> <p>Sanctionner les auteurs et accompagner les victimes</p> <p>Des mesures adaptées seront prises contre l'auteur d'agissements de harcèlement ou de violence, conformément aux sanctions prévues en ce sens par le règlement intérieur.</p> <p>Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.</p> <p>Par ailleurs, le salarié harcelé ou agressé bénéficie d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion. En cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé, les mesures d'accompagnement sont prises en charge par l'entreprise. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.</p> <p>Lorsque l'agression vient de tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique.</p> <p>L'accord ne reconnaît pas directement que l'organisation du travail peut être à l'origine du harcèlement ou de la violence. Il prévoit que l'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont</p>	
--	--	--	--	--

			<p>constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail: comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, etc.</p> <p>Le 30 mars 2010</p> <p>Position du patronat</p> <p>pour Benoit Roger-Vasselín (Medef), un « pas en avant » a été fait. « On avait pour mission de transposer l'accord européen. On va plus loin sans le dénaturer ».</p> <p>- CFDT : Jean-Louis Malys se félicite avec l'ensemble des syndicats que le patronat ait accepté d'inscrire les formes de management et de fonctionnement de l'entreprise comme source potentielle de harcèlement et de violence au travail. Selon lui, « cet accord va être utile aux salariés et aux entreprises ». Toutefois, il regrette que le référent interne à l'entreprise, qui n'est pas un médiateur, ait été supprimé dans le texte alors qu'il est prévu par l'accord européen. Selon lui, les TPE-PME sont les « laissées-pour-compte » de l'accord.</p> <p>- CFE-CGC : Bernard Salengro s'est déclaré satisfait que les médiateurs internes ne figurent plus dans l'accord. Ils devaient être choisis sur une liste de salariés référents internes à l'entreprise, ce qui induisait des risques importants, la personne « restant en lien de subordination ». Il souligne qu'un médiateur externe, prévu par un article du Code du travail jamais mis en oeuvre, existe déjà. Il présentera de manière favorable ce texte, qu'il estime « équilibré », lors du bureau confédéral qui doit se tenir cette semaine.</p> <p>- CFTC : Joseph Thouvenel est satisfait que le médiateur interne ait été écarté. « Le meilleur médiateur c'est le syndicaliste, c'est son rôle dans l'entreprise, sinon il n'assume pas sa mission de représentation de la communauté de travail ». La présence de la définition de</p>	
--	--	--	---	--

			<p>la violence au sens du BIT dans le texte est aussi une amélioration. Il voit une autre avancée dans le fait que les sanctions ne visent plus que les salariés, par référence aux licenciements, mais « tous ceux qui sont capables d'être auteurs de harcèlement ou de violence ». Il donnera un avis favorable sur ce texte lors du bureau confédéral du 13 avril prochain.</p> <p>- CGT : Christine Guinand a évoqué « un compromis acceptable » avec « des avancées », même si celles-ci ne sont pas aussi importantes qu'elle l'aurait souhaité. Selon elle, l'absence de référence directe à la notion d'organisation du travail comme facteur de harcèlement et de violence au travail dénote une « peur du patronat qu'on remette en cause ses organisations ».</p> <p>- CGT-FO : Jean-Marc Bilquez est satisfait du rôle confié aux branches, qui « s'emploieront à trouver des solutions adaptées à leur champ ». Il juge le texte « acceptable » et prévoit que son organisation se décidera dans un délai compris entre un et deux mois.</p>	
THEME	PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL		<p>Patrick Bernasconi (Medef), chef de file de la délégation patronale, propose plusieurs thèmes qu'il regroupe sous deux ensembles :</p> <p>– 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</p>	<p><u>Le 17 septembre 2009</u></p> <p>Dialogue social</p> <p>La négociation sur la modernisation du dialogue social doit débuter 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</p>	

		<p>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 ;</p> <p>– 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 l'expérience acquise pendant un mandat et la création d'une Fondation du dialogue social.</p>	<p>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-Vasselín (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. 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. 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. 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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 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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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-discrimination. <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> <p>• 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</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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 ».</p> <p>• 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 ».</p> <p>• 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 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 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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>remarques.ont pas encore ouvert officiellement la négociationLa 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 diversité dans la représentation des salariés et le renforcement du rôle de veille des IRP en matière d'égalité professionnelle et de diversité.</p> <p>Le 15 mars 2010</p> <p>La 8^{ème} séance de délibération sociale sur la modernisation du dialogue social, du 10 mars 2010 a permis aux partenaires sociaux d'avancer sur le sujet et d'arrêter un calendrier de réunions jusqu'au mois de septembre, à raison d'une rencontre mensuelle. Ils devraient ainsi se rencontrer le 8 avril, le 5 mai, le 4 juin, le 7 juillet et le 10 septembre.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>Discussions en trois temps</p> <p>Bien qu'un accord formel n'ait pas été conclu sur la méthode, les partenaires sociaux ont décidé que les discussions sur les IRP porteront successivement sur :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'anticipation, en abordant, par exemple, les projets d'entreprise (tel le lancement d'une nouvelle ligne de production) ;- le bilan de l'entreprise (le partage de la richesse, les résultats financiers, le bilan social, la politique de formation, etc.) ;- les aléas externes à l'entreprise (la faillite d'un client, la grève d'une entreprise sous-traitante, des difficultés conjoncturelles, etc.) ou internes (par exemple, la grippe H1N1) ou ceux liés aux salariés (droit d'alerte ou de retrait, etc.). <p>Les partenaires sociaux vont ainsi aborder la « problématique [des IRP] sur l'axe du temps, le temps de l'entreprise », a expliqué Bernard Valette (CFE-CGC). La CGT et FO se sont déclarées « circonspectes » sur cette méthodologie. « On doit pouvoir avancer, mais on veut vérifier que tous les thèmes soient abordés », prévient Paul Fourier (CGT). « On fera un point [sur la méthode] à la prochaine réunion », a déclaré Bernard Valette.</p> <p>La question du partage de la valeur ajoutée</p> <p>Lors de la séance du 8 mars, la CFTC a demandé l'ouverture immédiate d'une négociation sur le partage de la valeur ajoutée, mais « le Medef a refusé», a déploré Gabrielle Simon (CFTC). Ce refus intervient alors que Nicolas Sarkozy a accordé trois mois aux partenaires sociaux, lors du sommet social du 15 février, pour avancer sur le sujet, faute de quoi le gouvernement</p>	
--	--	--	--	--

			<p>reprendra la main. Cela signifie que « le patronat va faire appel à son lobbying » pour éviter l'adoption de mesures qu'il ne veut pas, estime Gabrielle Simon. Le président de la République « n'a rien fait pendant des années sur le sujet. Ce sont des sujets difficiles à traiter, il peut bien attendre un peu », a estimé, de son côté, Bernard Valette (CFE-CGC). Pour Paul Fourier, représentant de la CGT, « il ne faut pas perdre de vue cette question [à laquelle] le patronat cherche à échapper ». Marcel Grignard (CFDT) estime qu'« il y a un lien très fort entre le partage de la valeur et le fonctionnement des IRP ».</p> <p>De son côté, Patrick Bernasconi, représentant du Medef, a déclaré que ce serait une « totale hérésie » de dissocier la discussion du partage de la richesse de celle des IRP. « Cela serait témoigner d'une méconnaissance de l'entreprise », a-t-il souligné, ajoutant que le patronat « essaiera d'aborder ces questions très rapidement » dans le cadre de la négociation sur les institutions représentatives du personnel.</p> <p>La séance du 8 avril a été annulée La prochaine séance est programmée le 5 mai.</p>	
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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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 », 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</p>	
--	--	--	---	--

			<p>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> <p>Le 14 juin 2010</p> <p>l'Usgeres indique qu'elle soutient la mise en place de commissions paritaires territoriales facultatives. Selon son président, Alain Cordesse, « la mise en place de cadres d'actions non coercitifs, compte tenu de la taille des entreprises, est de nature à développer un dialogue de qualité ». L'Usgeres souligne que « la question des moyens est centrale et le projet de loi ne la traite pas. Si la taille d'une majorité d'entreprises de l'économie sociale ne permet pas le développement d'un dialogue social formel au sein des entreprises, la territorialisation du dialogue social de branche doit être soutenue financièrement</p> <p>Le 9 juillet 2010</p> <p>Délibération sociale sur la modernisation du dialogue social : la réunion de la délibération sociale sur la modernisation du dialogue social a tourné court le 7 juillet. Les organisations syndicales de salariés ont quitté la séance pour protester contre le lobbying du Medef et de la CGPME sur les parlementaires pour empêcher la création de commissions paritaires territoriales chargées notamment d'apporter une aide aux TPE en matière de dialogue social.</p> <p>Les syndicats CGT, CFDT et CFTC ont estimé qu'il y</p>	
--	--	--	---	--

			<p>avait incompatibilité entre cette réunion de délibération portant principalement sur la réforme des institutions représentatives du personnel (IRP) et le débat le même jour à l'Assemblée nationale sur le projet de loi relatif au dialogue social dans les TPE. « La confiance réciproque est consubstantielle au dialogue. De sorte que le dialogue social sans confiance n'est qu'un écran de fumée. Or il est évident que l'attitude et les propos de la CGPME et du Medef à l'égard du dialogue social dans les TPE ne participent pas de l'instauration d'un climat de confiance propice à un dialogue social utile », a déclaré la CFE-CGC. L'UPA a également vivement critiqué le comportement du reste du patronat, dénonçant « l'hégémonie des grandes entreprises sur le dialogue social et déclarant que le ciel de la démocratie sociale s'assombrissait ».</p> <p>De son côté, Patrick Bernasconi, chef de fil de la délégation patronale, a dénoncé « une manœuvre dilatoire qui est inacceptable ». Les partenaires sociaux devraient se retrouver le 10 septembre, cette date ayant déjà été fixée.</p> <p>LE 14 SEPTEMBRE 2010</p> <p>patronat et syndicats ont poursuivi, lors d'une séance de délibération sociale sur la modernisation du dialogue social du 10 septembre, l'évaluation de l'état des lieux sur les prérogatives et moyens des institutions représentatives du personnel. Cette réunion « a marqué un tournant », s'est félicité le chef de la délégation du Medef, Patrick Bernasconi, en ajoutant qu'« on est en train de quitter le champ de la délibération pour entrer dans une négociation ».</p> <p>Selon Bernard Vallette (CFE-CGC), « on est en négociation sans le dire ».</p> <p>Pour Marcel Grignard (CFDT), « cette rencontre a été productive ». « On va arriver à se mettre d'accord sur un état des lieux et une évaluation à peu près partagée », a-t-il déclaré.</p> <p>Selon un communiqué de Jacques Voisin (CFTC), « au cours de la réunion, organisations syndicales et</p>	
--	--	--	--	--

			<p>patronales ont décidé d'entrer dans une phase de négociation qui, du fait de la complexité du dossier, pourrait s'étaler sur plusieurs mois à compter du 12 octobre, date de la prochaine réunion ».</p> <p>De son côté, Michel Doneddu (CGT) ne partage pas leur avis et estime qu'« il y a des points à éclaircir » avant de rentrer dans la phase de négociation. Au-delà de convergences sur l'état des lieux, « il faut d'abord au moins s'entendre sur la direction » que l'on veut donner à la négociation, a affirmé Michel Doneddu.</p> <p>S'agit-il de « simplifier le Code du travail ou d'adapter des dispositions concrètes à des évolutions ou besoins nouveaux », s'est-il interrogé.</p> <p>Selon Marie-Alice Medeuf-Andrieu (FO), il faut commencer par « définir un cadre, des principes ». L'objectif doit être « une amélioration des droits et des moyens des IRP, et non de réécrire le Code du travail », a-t-elle déclaré. Pour la CFTC, « il est hors de question de s'en tenir uniquement à une éventuelle réforme des IRP comme l'entend le patronat, mais d'inclure dans les négociations la gouvernance de l'entreprise et le partage des richesses.</p> <p>Pour la CFTC, la compétitivité des entreprises et la construction d'une société plus juste et plus solidaire passe par la mise en place d'un dialogue social de qualité ». Les partenaires sociaux se retrouveront le 12 octobre pour une prochaine séance de délibération sociale.</p>	
<p>LOI SUR LE DIALOGUE SOCIAL</p>			<p>LE 12 MAI 2010</p> <p>Le projet de loi sur le dialogue social dans les TPE a été présenté, le 12 mai, en Conseil des ministres. Conformément à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, ce texte vise à renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les TPE et à y mesurer l'audience des organisations syndicales. Autre mesure : la prorogation, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2015, du mandat actuel des conseillers prud'homaux.</p>	<p>L. n° 2010-1215 du 15 octobre 2010, JO 16 octobre, p. 18569</p> <p>La loi sur le dialogue social dans les TPE est publiée Désormais, tous les quatre ans, les salariés des TPE (entreprises de moins de 11 salariés) voteront pour une étiquette syndicale au niveau régional . La loi sur le dialogue social dans les TPE, qui institue ce scrutin, est en effet publiée au</p>

			<p>Malgré les critiques des partenaires sociaux, ce texte est le même que celui transmis le 21 avril dernier aux partenaires sociaux.</p> <p>Conformément à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale ce texte vise à renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les TPE et à y mesurer l'audience des organisations syndicales. Autre mesure : la prorogation, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2015, du mandat actuel des conseillers prud'homaux. Ce délai permettrait au gouvernement de poursuivre sa réflexion sur la réforme des élections prud'homales. Plusieurs fois reportée, la remise au ministère du Travail du rapport de Jacky Richard sur le sujet est prévue pour le 25 mai.</p> <p>Des élections régionales</p> <p>Selon le projet de loi, pour mesurer la représentativité syndicale dans les TPE (à l'exception de celles relevant de l'agriculture, régies par des dispositions spécifiques), des élections régionales seraient organisées tous les quatre ans, au cours d'une période fixée par décret.</p> <ul style="list-style-type: none">• Candidatures. Pourraient se déclarer candidats auprès des services du ministère du Travail : <ul style="list-style-type: none">- les organisations syndicales de salariés satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, et dont les statuts leur donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné ;- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. <ul style="list-style-type: none">• Liste électorale. Le scrutin serait ouvert aux salariés	<p>Journal officiel du 16 octobre</p> <p>L'enjeu de ces élections est de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des TPE, dans le but de déterminer la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau des branches et de l'interprofession. L'audience des syndicats pourra également être prise en compte lors de l'institution de commissions paritaires locales en vertu du nouvel article L. 2234-1 du Code du travail. Un décret fixera les modalités d'organisation et de déroulement de ce scrutin. Notons que ces élections, organisées par le ministère du Travail, ne feront pas peser de nouvelles obligations sur les employeurs. Autre mesure de la loi : le Mandat actuel des conseillers prud'homaux est prolongé au maximum de deux ans, jusqu'aux prochaines élections prud'homales qui auront lieu au plus tard le 31 décembre 2015 (soit après la mise en œuvre de la représentativité).</p>
--	--	--	---	--

			<p>des entreprises employant moins de 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail à cette date, âgés de 16 ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. La liste électorale serait établie par l'autorité compétente de l'État, sur la base des déclarations sociales transmises par les caisses de sécurité sociale. Les électeurs seraient inscrits dans deux collèges (cadres et non cadres) en fonction, précise désormais le projet de loi, « des informations relatives à l'affiliation d'une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales ».</p> <p>• Scrutin. Il aurait lieu par voie électronique et par correspondance. Le texte ne prévoit pas de vote sur place. Les salariés seraient appelés à voter sur sigle. Autrement dit, ils voteraient pour une étiquette syndicale, et non pour des personnes. Les syndicats désigneraient ensuite leurs représentants dans les commissions paritaires pour les TPE (<i>v. ci-après</i>). Comme le précise désormais le projet de loi, l'employeur devrait « laisser aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail ». Les salariés désignés dans le cadre de ce scrutin comme assesseurs, délégués ou mandataires des organisations syndicales candidates disposeraient aussi du temps nécessaire pour remplir ces fonctions. Selon le texte, ce temps serait « considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ». L'exercice de ces fonctions ne pourrait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.</p> <p>• Contestations. Les contestations sur l'établissement des listes électorales et au déroulement des opérations électorales relèveraient du juge judiciaire. Le projet de loi est plus succinct sur ce point que dans la version précédente, un décret devant préciser les modalités de ce contentieux.</p> <p>Commission paritaire facultative</p> <p>Les branches seraient libres d'instaurer, par accord</p>	
--	--	--	---	--

			<p>collectif, des commissions paritaires pour les TPE au niveau régional (ainsi qu'aux niveaux local, départemental ou national). Ces commissions auraient pour missions :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs;- d'apporter une aide en matière de dialogue social aux salariés et employeurs des TPE. <p>En aucun cas, elles ne pourraient signer des accords collectifs.</p> <p>Les accords instituant ces commissions détermineraient leur composition en prenant en compte, pour les représentants des salariés, les résultats obtenus au scrutin, dans le champ couvert par la commission paritaire régionale. Les garanties dont bénéficient actuellement les salariés membres des commissions paritaires locales (<i>C. trav., art. L.2234-3</i>) leur seraient applicables (modalités de protection contre le licenciement, droit de s'absenter, etc.).</p> <p>Le 8 octobre 2010</p> <p>Désormais, tous les quatre ans, les salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés) voteront sur sigle au niveau régional.</p> <p>La loi sur le dialogue social dans les TPE qui prévoit cette disposition a en effet été adoptée définitivement par le Parlement, le 6 octobre.</p> <p>Le vote des quatre millions de salariés travaillant dans les TPE sera ainsi pris en compte dans la mesure de la Représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche et de l'interprofession.</p> <p>Organisées par le ministère du Travail, ces élections n'imposeront pas de nouvelles obligations aux employeurs. Autre mesure importante : pour éviter que les prochaines élections prud'homales n'interviennent en même que la mise en œuvre de la réforme de la</p>	
--	--	--	--	--

			<p>représentativité, le mandat actuel des conseillers prud'homaux est prolongé d'au maximum deux ans, jusqu'aux prochaines élections prud'homales qui auront lieu au plus tard le 31 décembre 2015.</p> <p>Le gouvernement qui souhaite réformer les élections prud'homales s'accorde ainsi un délai supplémentaire dans sa réflexion.</p> <p>Enjeux du vote des salariés des TPE</p> <p>Conformément à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale l'enjeu de la nouvelle élection est de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des TPE, et, à terme, la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau des branches et de l'interprofession.</p> <p>En effet, selon la loi nouvelle, pour déterminer les organisations représentatives au niveau des Branches (exception faite de la branche des professions agricoles, régie par des dispositions spécifiques), c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 8 % des suffrages, les suffrages exprimés par les salariés des TPE lors de l'élection régionale seront additionnés aux suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles.</p> <p>De même, pour déterminer les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel – c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 8% des suffrages –, seront additionnés aux suffrages des élections professionnelles, ceux exprimés par les salariés des TPE lors des élections régionales et ceux exprimés à l'occasion des élections des représentants des salariés aux chambres départementales d'agriculture.</p> <p>Autre enjeu des élections : les partenaires sociaux, s'ils le souhaitent, pourront instituer des commissions paritaires territoriales pour les TPE, en tenant compte des résultats de la mesure de l'audience résultant des élections régionales. Au lieu de créer des dispositions spécifiques dans le Code du travail, le législateur appuie ici sur des dispositions existant déjà dans le Code du travail relatives aux commission paritaires locales (C. trav., art. L. 2234-1).</p> <p>Les partenaires sociaux pourront limiter les compétences de ces commissions, listées par l'article L. 2234-2 du</p>	
--	--	--	---	--

			<p>Code du travail (par exemple, concourir à l'élaboration et à l'application d'accords collectifs de travail), de sorte qu'elles n'empiètent pas sur celles des branches professionnelles.</p> <p>Déroulement des élections régionales Par rapport au projet de loi initial le texte a peu bougé sur l'organisation proprement dite de ces élections. Les modalités de l'organisation et du déroulement de celles-ci seront fixés par décret.</p> <ul style="list-style-type: none">• Candidats. Les salariés voteront pour une étiquette syndicale, et non pour des personnes. Pourront donc se présenter à ces élections régionales : – les organisations syndicales de salariés satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné ; – les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.• Liste électorale. La liste sera établie par le ministère du Travail, à partir notamment des déclarations sociales des entreprises. Les salariés appelés à voter seront ceux des entreprises employant Moins de 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail au cours de ce mois de décembre, âgés de 16 ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Nul ne pourra être inscrit sur plusieurs listes électorales. Les électeurs seront inscrits dans deux collèges (« cadres » ou « non cadres »), en fonction des informations relatives à l'affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales des entreprises.• Scrutin. L'employeur n'aura pas à organiser de vote à l'urne : les salariés voteront par Correspondance ou par voie électronique.	
--	--	--	--	--

			<p>Si l'employeur ne dispose pas du matériel informatique nécessaire pour le vote, il n'aura pas d'obligation d'en mettre à la disposition des salariés. L'employeur devra laisser aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail, et si le vote a lieu pendant les horaires de travail, il devra considérer ce temps comme du temps de travail et le rémunérer à l'échéance normale. Des dispositions identiques sont prévues pour les salariés désignés comme assesseurs, délégués ou mandataires des organisations syndicales candidates dans le cadre du scrutin. L'exercice de ces fonctions ne pourra donner lieu à sanction ou à rupture par l'employeur du contrat de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contestations. <p>Selon la loi nouvelle, les contestations sur l'établissement des listes électorales et le déroulement des opérations électorales relèveront du juge judiciaire, dans des conditions fixées par décret. Le juge saisi d'une contestation relative à une inscription sur la liste électorale vérifiera les conditions d'électorat des électeurs et leur répartition entre les collèges.</p>	
THEME	PROCEDURE DATES - RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS PATRONALES DANS L'ECONOMIE SOCIALE			<p>Le 18 janvier 2010</p> <p>l'Union des syndicats et groupements d'employeurs 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</p>	

			<p>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 rénover 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 ». À 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</p>	

<p>PARITARISME</p>			<p>négociation ou la gouvernance, doivent être abordées « 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	
--------------------	--	--	--	--

<p>PARITARISME</p>			<p>peut-être nécessaire d'aller au-delà de règles comme : « 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 CFDT, « 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 Bonnand 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</p>	
--------------------	--	--	---	--

<p>PARITARISME</p>			<p>d'analyse » complète. Lors de leur précédente rencontre, 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>PARITARISME</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> <p>Le 7 avril 2010</p> <p>La 3^{ème} séance de délibération sociale sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement s'est tenue le 2 avril.</p> <p>Cette rencontre a permis d'avancer sur la méthode de négociation a indiqué le Medef.</p> <p>Concernant la préparation d'un état des lieux du paritarisme en France, les partenaires sociaux ont convenu de privilégier un travail par domaine et non par institution, Danièle Karniewicz et Bernard Valette (CFE-</p>	
--------------------	--	--	---	--

<p>PARITARISME</p>			<p>CGC) ayant toutefois émis quelques réserves. Cinq domaines ont été retenus : l'emploi, les conditions de travail, la formation, le logement et la protection sociale. Cinq groupes de travail doivent se réunir avant la prochaine séance de délibération sociale, prévue le 4 mai, pour identifier dans chaque domaine « qui crée le droit applicable et qui gère ». La protection sociale pourrait être abordée suivant plusieurs sous-domaines (santé, retraite, dépendance, famille). Selon Pierre Mencès (CFTC), au rythme prévu d'une réunion mensuelle, l'état des lieux pourrait être achevé au mois de juin, et la négociation proprement dite s'engagerait « à l'automne ».</p> <p>Le 23 juin 2010</p> <p>la 4e séance de délibération sociale sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement s'est tenue le 22 juin. L'état des lieux de la présence et de l'action paritaire dans les institutions françaises se concrétise désormais dans quatre tableaux, suivant quatre thèmes : l'emploi, la protection sociale, la formation professionnelle et le logement. Dès le début de la séance, le patronat a demandé, sans rencontrer d'opposition, que deux rubriques soient ajoutées aux tableaux concernant le montant des sommes gérées par les organismes et le nombre d'administrateurs représentant les organisations patronales et syndicales dans ces organismes. Trois nouvelles séances ont été programmées les 28 septembre, 27 octobre, 7 décembre et 11 janvier prochains. Au cours de l'été, chacun devra travailler autour de trois thèmes : le champ du paritarisme, la gouvernance et la question du financement. Pour Benoît Roger-Vasselín (Medef) ces thèmes délimitent les contours de la négociation que le patronat espère pouvoir ouvrir lors de la séance de septembre, ou plus vraisemblablement d'octobre, et dont l'objectif sera de « réformer le paritarisme de façon à le</p>	
--------------------	--	--	--	--

			<p>renforcer et à le relégitimer ».</p> <p>– CFTC : Pierre Mencès souligne que son organisation est prête à négocier pour « renforcer le paritarisme » et le mettre « au service des bénéficiaires », mais pas pour « faire de la cuisine interne syndicale ».</p> <p>– CFE-CGC : Bernard Valette estime que « les trois thèmes proposés sont trop larges » et qu'il est nécessaire de définir quelques questions par thème pour que chacun travaille au même diagnostic. Il considère en outre que le temps de la délibération est nécessaire et que la négociation ne peut être engagée tant que son objet ne sera pas clairement défini.</p> <p>– CFDT : pour Véronique Descacq, l'objectif est de mieux asseoir la légitimité du paritarisme, notamment en assurant l'application effective et évaluée de ce qui a été négocié. Elle ne relève pas de blocage au sein des organisations syndicales et souhaite entrer rapidement en phase de négociation</p> <p>–</p> <p>Le 30 septembre 2010</p> <p>La 5^{ème} séance de délibération sociale sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement s'est tenue le 28 septembre 2010.</p> <p>Les tableaux présentant l'état des lieux de la présence et de l'action paritaire dans les institutions françaises ont été complétés et entérinés. Benoît Roger-Vasselín (Medef) s'est montré satisfait par cette réunion qui montre, selon lui, une « volonté commune des parties d'aboutir ». Beaucoup de thèmes et de constats sont partagés, mais le champ, les critères et la méthode restent à définir avant d'ouvrir une négociation. Pour le patronat, celle-ci devrait pouvoir être lancée avant la fin</p>	
--	--	--	--	--

			<p>de l'année. Avant la réunion du 27 octobre les négociateurs devront ainsi établir un « canevas » des thèmes qu'ils entendent développer.</p> <p>-</p> <p>CFTC :</p> <p>Pierre Mences liste six « points de convergence » qui se sont dégagés au cours de la séance : les enjeux du paritarisme ; la volonté de maintenir la présence des organisations syndicales dans les instances paritaires ; l'importance de la gouvernance de ces organismes ; le besoin de transparence ; la nécessaire professionnalisation de ceux qui œuvrent pour le paritarisme ; le rôle accru de façon excessive de l'État dans les instances. Il regrette la place prépondérante prise par la « technostructure » dans les organismes paritaires et estime que la professionnalisation des élus est une nécessité pour légitimer et renforcer leur position.</p> <p>-</p> <p>FO :</p> <p>Bernard Devy estime que la délibération « avance à pas comptés » et se félicite que le patronat se propose de renforcer la place des partenaires sociaux et du dialogue social face à l'État, qui s'approprie de plus en plus de domaine. Il critique aussi le ministre du Travail, qui « s'immisce dans des responsabilités qui ne sont pas les siennes » en évoquant un éventuel soutien de la Sécurité sociale par les retraites complémentaires. Il estime par ailleurs qu'il est nécessaire de ne pas lier le paritarisme aux questions liées à la représentativité, au risque de nuire aux débats</p> <p>Le 29 octobre 2010-</p> <p>Délibération sociale sur la paritarisme: la 6e séance de délibération sociale sur la modernisation du paritarisme et son fonctionnement s'est tenue le 27 octobre. Alors que le lancement d'une négociation avant la fin de l'année était envisagée lors de la précédente rencontre, l'hypothèse semble désormais très incertaine. Des divergences sont en effet nées lors (le la présentation des orientations attendues par chacune des organisations.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>- CFDT : Véronique Descacq souligne que la définition de ce qu'est le paritarisme ne fait pas consensus. Pour elle, la limite entre ce qui dépend du droit ou de la négociation collective n'est pas une frontière évidente, mais elle doit être déterminée, car ce qui crée problème est la place de l'Etat. Néanmoins, elle estime que le paritarisme doit plutôt être envisagé à partir du salarié et non de la place de l'Etat. « Le paritarisme est utile quand il est pur, mais aussi quand il ne l'est pas, car il permet la représentation des salariés ». Elle regrette que le patronat ait d'entrée de jeu laissé entendre que la présence des partenaires sociaux ne se justifiait plus dans certaines institutions.</p> <p>CFTC Pour Olivier Gourlé, la délibération « n'avance pas » et des objectifs communs doivent être définis pour que chacun n'avance pas dans des directions divergentes. Il regrette que le texte introductif du Medef ne mentionne pas les bénéficiaires (les institutions paritaires, à savoir les salariés. « La première chose à considérer, c'est l'intérêt du bénéficiaire, sinon la question du paritarisme n'a pas de sens » ajoute-t-il.</p> <p>- FO - Eric Peres indique que les échanges se sont limités à la question du « champ du paritarisme ». Concernant la notion patronale d'efficacité économique, il ne s'agit pas pour lui de rechercher l'efficacité économique comme sur le marché concurrentiel, mais voir que le paritarisme s'adresse aux salariés. Il craint que cette logique économique ne conduise à faire des organismes paritaires des « centres de recouvrement » qui délégueraient le reste de leurs missions à des opérateurs privés.</p> <p>- CGT Michel Donnedu insiste sur la position de son organisation contre l'interventionnisme de l'Etat et souligne la responsabilité du patronat à cet égard. Il défend la notion de « salaire socialisé », appelé par d'autres « salaire différé », que le patronat refuse d'intégrer dans la délibération. Pour lui, la place des syndicats dans les institutions qui gèrent le « salaire socialisé » devrait être renforcée. Il regrette que les éléments mis en avant par le patronat soit notamment la valeur ajoutée du service proposé et l'efficacité économique, qui n'est pas toujours compatible avec l'intérêt des bénéficiaires et les normes collectives.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>- Medef: Benoît Roger Vasselín indique que les débats ont abouti sur l'idée de produire une introduction commune pour la séance du 7 décembre prochain, laquelle pourrait donner lieu à la définition d'un préambule. En réponse aux critiques syndicales, il précise que la notion d'efficacité économique a été introduite dans le texte introductif du jour sur proposition syndicale. Il ne se montre pas opposé à l'idée d'introduire à côté « l'utilité sociale du paritarisme » et de par— 1er l'« efficience » plutôt que d'efficacité. « Ce qui compte c'est l'intérêt général qui englobe plusieurs choses, pas seulement le financement ou seulement les salariés et les entreprises ». il rappelle que l'objectif commun est avant tout un « paritarisme irréprochable ». Pour l'avenir, le chef de file de la délégation patronale se dit optimiste, même si ça prendra du temps ».</p> <p>Le 10 décembre 2010 Modernisation du paritarisme : la négociation devrait être lancée en janvier Après presque un an de discussions préliminaires dans le cadre de la délibération sociale sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, les partenaires sociaux se sont accordés sur les termes d'un texte qui devrait servir de base à une prochaine négociation interprofessionnelle. Comme l'a rappelé Benoît Roger Vasselín (Medef), ce texte fait suite à la longue et nécessaire construction de l'état des lieux du paritarisme dans les institutions, qui a abouti à une vision partagée du champ des enjeux et des moyens de la négociation. Celle-ci pourrait s'ouvrir lors de la prochaine rencontre des partenaires sociaux, le 11 janvier.</p> <p>Champ et moyens de la négociation S'agissant du champ de la négociation, le texte Définit le paritarisme comme la gestion paritaire des normes issues de la négociation ou de l'État, une notion très large qui englobe notamment l'assurance chômage, les retraites complémentaires, la formation professionnelle ou le logement. L'enjeu de la négociation est de réhabiliter le paritarisme en s'assurant qu'il répond aux missions qui doivent être les siennes et donc de la</p>	
--	--	--	--	--

			<p>valeur du service rendu à ses bénéficiaires, les salariés et les entreprises, et de son efficience sociale et économique par rapport à celui qui pourrait être rendu dans le cadre d'une gestion par l'État ou un autre opérateur. De plus, la gestion des organismes paritaires doit être exemplaire, le texte rappelant que certains organismes paritaires gèrent des milliards d'euros. En termes de moyens, la méthode la plus adaptée pour mettre le paritarisme de gestion à l'abri de la critique consiste à rechercher et fixer des critères à respecter dans tous les organismes à gestion paritaire à travers sept thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none">- la gouvernance ;- la valeur ajoutée du service proposé ;- l'efficacité sociale et économique ;- l'adaptabilité aux évolutions de l'environnement économique et social ;- la professionnalisation des acteurs ;- le financement du paritarisme ;- l'évaluation. <p>Les positions syndicales Dans l'ensemble, les syndicats se sont déclarés favorables à l'idée d'entrer en négociation, chacun devant retourner vers ses instances confédérales afin qu'une décision soit prise. Pour Michel Donnedu, chef de file de la délégation CGT, le paritarisme « n'est pas la première préoccupation des salariés, mais il y a des choses à faire ». La question de la représentativité des organisations assurant une gestion paritaire est, selon lui, une question centrale. « Les règles sont nouvelles, on est dans une période transitoire, donc la question doit être abordée. L'absence de règle de représentativité peut conduire à des résultats incohérents ». Par ailleurs, la CGT considère que, dans certains cas, les décisions des instances paritaires intéressent principalement les salariés, ce qui justifierait que la voix des syndicats soit prépondérante par rapport à celle du patronat. Une position que ne partagent pas Pierre Mences, de la CFTC, et Bernard Devy, de la CGT-FO.</p>	
--	--	--	---	--

			<p>« Une chose est certaine, la CFTC n'acceptera pas une transposition de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité dans cette négociation », a affirmé le premier, tandis que le second se déclare opposé à ce que les règles de représentativité soient intégrées dans le champ du paritarisme. Il précise cependant que, lorsqu'une organisation, comme l'Unsa, sera reconnue représentative au niveau national, « on ne pourra pas faire l'impasse » sur sa volonté d'intégrer les instances paritaires.</p> <p>Concernant le texte de cadrage, Pierre Mences se déclare satisfait de sa dernière version, qui renforce le ciblage du salarié comme bénéficiaire du paritarisme, ce qui constitue, selon lui, toute la justification de ces débats. Il précise que la négociation ne sera possible que si les parties s'accordent sur le sens des sept thèmes retenus. Quant à Bernard Devy, il estime que « ce texte défend globalement le système paritaire dans sa gestion ». Si, dans sa version initiale, il faisait de la gestion d'entreprise un modèle à suivre pour le paritarisme, il se contente désormais de fixer l'objectif plus concret d'une gestion exemplaire. Pour Bernard Devy, « le paritarisme n'est pas comparable au marché ».</p> <p>Enfin, Bernard Valette, de la CFE-CGC, se montre confiant quant à la décision de son syndicat d'entrer en négociation. Pour sa part, il a déjà commencé à présenter des idées sur la gouvernance. Il considère notamment que la certification des comptes est une nécessité, mais avec un seuil minimum.</p>	
THEME	PROCEDURE DATES - RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
EMPLOI ET CHÔMAGE	LOI N°2010-241 DU 10 MARS 2010 - JO DU 11 MARS			
	<p>La loi relative au service civique est publiée au JO du 11 mars 2010. Le service civique s'adresse aux jeunes de 16 à 24 ans et leur offre la possibilité de s'engager pour une durée déterminée au profit d'un projet collectif d'intérêt général en France</p>			

	<p>et à l'étranger. L'aloï entrera en vigueur à compter de la publication des décrets d'application sur le service civique et au plus tard au 1^{er} juillet 2010. Le pilotage et l'animation du dispositif est assuré par l'agence du service civique qui sera mis en place avant la fin du 1^{er} semestre.</p>			
<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	<p>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.</p> <p>D. n° 2010-336 à 342 et arr. du 31 mars 2010, JO 1er avril et D. du 1er avril 2010, JO 2 avril</p> <p>Agences régionales de santé : une dizaine de décrets et arrêtés est parue au <i>Journal Officiel</i> du 1er avril 2010 portant sur la mise en place des agences régionales de santé (création, conseil de surveillance, régime financier, etc.). Les vingt-six directeurs généraux des ARS ont, pour leur part, été nommés par décret du 2 avril 2010.</p>			
THEME	PROCEDURE DATES – RDV CALENDRIER	OBJET	SUIVI DE LA REFORME	RESULTAT
MODERNISATION DU SYSTEME DE SANTE			<p>Le 2 mars 2010</p> <p>Xavier Darcos, ministre du Travail, Nadine Morano, secrétaire d'Etat à la famille, et Nora Berra, secrétaire</p>	

			<p>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.</p>	
<p>DEPENDANCE – 5EME RISQUE</p>		<p>Attribuer à ceux qui sont frappés d'une déficience physique, sensorielle ou mentale une aide en nature ou en espèces, la compensation personnalisée pour l'autonomie</p> <p>Le président de la République ayant décidé en 2008 de faire « de la prise en charge de la dépendance un axe fort de son action », le ministre du Travail et</p>	<p>Alors que le dossier de la dépendance ne sera abordé qu'une fois la réforme des retraites achevée, Xavier Darcos, ministre du Travail, de la Famille et de la Solidarité, a indiqué, le 10 mars, que, d'ici à cette échéance, il travaillera avec l'ensemble des acteurs.</p> <p>Il a rappelé que le principal problème concernait le financement. Trois leviers peuvent être utilisés : la solidarité nationale, la solidarité familiale et la prévoyance collective et individuelle. Concernant le premier levier, le ministre estime nécessaire de renforcer la péréquation financière entre les départements et d'optimiser la gestion de l'APA. Une mission de diagnostic est confiée, à ce sujet, par le Premier ministre à Pierre Jamet, Directeur général des services du</p>	

<p>DEPENDANCE – 5EME RISQUE</p>		<p>la secrétaire d'État à la solidarité, Valérie Létard, se sont vu confier le soin de fixer les modalités d'organisation et de financement du cinquième risque de protection sociale lié à la perte d'autonomie.</p>	<p>département du Rhône, qui rendra ses propositions mi-avril. Afin de développer la souscription d'une assurance dépendance, Xavier Darcos estime qu'il faut assurer la fiabilité des contrats et veiller à ce que les couvertures apportées par la solidarité nationale d'une part, et par la prévoyance individuelle ou collective d'autre part, s'articulent de manière cohérente et lisible. Pour y parvenir, il a mis en place, le 11 février, deux groupes de travail techniques. Le premier porte sur les grilles d'évaluation de la perte d'autonomie et l'utilisation d'un référentiel commun, le second examine les garanties des contrats et doit élaborer un cahier des charges pour leur labellisation</p> <p>Le 2 juin 2010 François Fillon a annoncé, le 1er juin, que la réforme de la dépendance sera votée avant fin 2010 et « opérationnelle » l'an prochain. Elle aura pour effet, selon lui, d'alléger la charge des départements. Une annonce qu'il a faite à l'issue d'une réunion à Maignon avec la commission exécutive de l'Association des départements de France (ADF). Avec la crise économique, certains départements ont vu leurs recettes baisser (principalement droits de mutation) et leurs dépenses sociales exploser, notamment l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Selon l'ADF, le déficit lié au versement par les départements des prestations APA, RSA et allocation aux adultes handicapés, atteint 5,5 milliards d'€. Claudy Lebreton, président (PS) de l'ADF, a indiqué qu'il doutait qu'une loi sur la dépendance votée avant la fin de l'année soit réellement applicable « dès le début de 2011 ». « Or, si ce n'est pas le cas, il y aura des départements qui seront en cessation de paiement ».</p> <p>Le 30 juin 2010</p> <p>Le président de la République, puis le Premier ministre, ont annoncé début juin une réforme de la prise en charge de la dépendance qui devrait être « opérationnelle » l'année prochaine. Rigueur obligeant, les retraités, épargnés par le projet de réforme des retraites, pourraient être mis à contribution pour financer la dépendance. La mission d'information de</p>	
-------------------------------------	--	---	--	--

			<p>l'Assemblée nationale sur la prise en charge des personnes dépendantes, présidée par la députée UMP Valérie Rosso-Debord, va dans ce sens dans son rapport présenté le 23 juin. Pour faire face au coût de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), le rapport dresse 17 propositions de réforme pour « maintenir à titre transitoire une prise en charge publique ».</p> <p>Hausse de la CSG et recours à l'assurance dépendance</p> <p>Concernant le financement de la prise en charge, le rapport propose :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'augmenter le taux de la CSG applicable aux pensions de retraite. Le taux applicable aux retraités imposables serait ainsi porté de 6,6 % à 7,5 % ;- d'élargir le champ d'application de la contribution solidarité autonomie (au taux de 0,3 % sur la rémunération des salariés) aux artisans, professions libérales, agriculteurs et retraités actuellement exonérés. <p>Concernant l'APA à proprement parlé, il s'agirait de :</p> <ul style="list-style-type: none">- la recentrer sur les personnes les plus dépendantes (GIR 1 à 3) ;- proposer aux demandeurs de l'APA possédant un patrimoine d'au moins 100 000 € un droit d'option entre une allocation réduite de moitié, sans recours sur succession possible ou une allocation à taux plein, avec recours sur succession future du bénéficiaire pour un montant maximum de 20 000 €. <p>Ces mesures ne seraient prises, selon le rapport, que pour assurer le service de l'APA qui « ne saurait être interrompu ». Mais à terme, le rapport suggère qu'une assurance dépendance puisse se substituer au régime actuel de l'allocation personnalisée d'autonomie. Aussi, il</p>	
--	--	--	---	--

			<p>prône de rendre obligatoire dès 50 ans la souscription d'une assurance privée dépendance (sans incitations fiscales) et « d'assurer son universalité progressive par la mutualisation des cotisations et la création d'un fonds de garantie</p> <p>Le 7 décembre 2010-</p> <p>Roselyne Bachelot, la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, n'a pas exclu, le 7 décembre sur France Info, qu'une partie des mesures sur la dépendance soit prise après la présidentielle de 2012. De premières mesures seront discutées pour adoption au Parlement à l'automne 2011. « Mais il y aura certainement à partir du débat d'autres mesures structurantes. La question reste ouverte : est-ce que ces mesures seront suffisamment substantielles pour entraîner peut-être un texte de loi qui sera après la présidentielle, ou est-ce qu'on pourra le faire dans le premier semestre de 2012 ? Voilà la question qui restera à trancher ». La ministre va inviter, « avant Noël, les partis politiques et les syndicats à exprimer leurs positions sur la perte d'autonomie et la dépendance ». Des groupes de travail seront ensuite constitués avec « des médecins, des gérontologues, des associations, les syndicats et les professionnels de santé », qui seront appelés à travailler sur la dépendance tout au long du premier semestre 2011. « Parallèlement, il y aura des débats en région qui vont se dérouler dans toute la France pour associer les citoyens aux pistes que nous devons creuser ». À la fin du débat, au 30 juin, « le président de la République et le gouvernement rendront leurs arbitrages pour une première série de mesures qui sera contenue dans la loi de financement de la sécurité sociale, examinée en octobre-novembre 2011 pour prendre effet en 2012 ». Concernant le financement, « c'est une piste parmi les autres que de faire porter l'intégralité de la dépendance par la Sécurité sociale, nous ne préemptons pas ce débat ».</p>	
--	--	--	---	--

THEME	RESULTAT			
<p>REFORME DU REVENU DE SOLIDARITE ACTIVE</p> <p>RSA</p>	<p>Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008, JO 3 décembre 2008</p> <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 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

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.

Instr. DGEFP n° 2010-11 du 22 mars 2010

Le champ des employeurs du **contrat d'accompagnement dans l'emploi passerelle** est « désormais élargi à tous les employeurs du **secteur non marchand** », indique la DGEFP dans une instruction du 22 mars.

Le CAE-passerelle est un **contrat aidé** proposé, prioritairement dans les collectivités locales, à un jeune de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail pour lui permettre d'acquérir une première expérience professionnelle. La DGEFP précise les modalités d'application de ce dispositif en 2010, dispositif dont le programme

a été mis en oeuvre dans le cadre du **plan d'urgence pour l'emploi des jeunes**

Alors qu'un objectif de 30 000 CAE-passerelle avait été fixé pour le second semestre 2009, **aucun objectif spécifique** n'est prévu au niveau **national** pour **2010**. En revanche, de tels objectifs pourront être définis au niveau régional et départemental.

Employeurs bénéficiaires

Le programme a été initialement ciblé sur les collectivités territoriales. Les recrutements devront toujours être réalisés en **priorité** par les **collectivités territoriales**. Cependant, le **champ des employeurs** de CAE-passerelle est désormais **élargi** à tous les employeurs du **secteur nonmarchand**», précise l'instruction. Ceci doit permettre de mobiliser les capacités d'accueil offertes notamment dans le secteur hospitalier et médico-social.

Transférabilité des compétences

Le CAE-passerelle doit permettre aux jeunes d'acquérir dans le secteur non marchand des **compétences transférables** dans le secteur **marchand**. Les prescripteurs de ce contrat, Pôle emploi et les missions locales, sont incités à la vigilance quant à l'**effectivité** d'une **démarche de transférabilité des compétences en identifiant**, dès la signature du CAE-passerelle, le **secteur** de sortie, voire les postes de sortie en articulation avec les emplois susceptibles de faire l'objet de **période d'immersion**. À cet égard, les prescripteurs doivent s'assurer que les CAE-passerelle prévoient systématiquement le recours aux périodes d'immersion, qui permettent d'acquérir des compétences chez un employeur tiers. Il est donc indispensable que les employeurs acceptent de libérer leurs salariés pour les périodes d'immersion, ce qui permet d'éviter les effets d'aubaine liés au recrutement de jeunes diplômés. La DGEFP rappelle que ces périodes peuvent être **agréées par tous ces prescripteurs**, y compris les missions locales, et pas seulement Pôle emploi comme en 2009.

RSA pour les jeunes actifs D. n° 2010-961 du 25 août 2010, JO 26 août, p. 15442

Le décret relatif aux modalités de **mise en œuvre du revenu de solidarité active (RSA)** au profit des **jeunes actifs de 18 à 25 ans** est paru au *JO* du 26 août. Ce dispositif institué par la loi de finances pour 2010 entrera **en vigueur** en métropole au **1^{er} septembre** prochain (au **1^{er} janvier 2011** dans les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon), les premiers versements étant annoncés pour début octobre.

Comme le rappelait Marc-Philippe Daubresse, ministre de la Jeunesse et des Solidarités actives, le 25 août, il ne s'agit **pas** d'une **mesure nouvelle**, mais d'une extension du RSA à un nouveau public.

Le RSA « jeune » a donc le même montant et est soumis aux mêmes conditions et règles de calcul que le RSA « classique », à une exception près : ne souhaitant pas qu'il soit une mesure d'« assistantat » à destination des étudiants, le législateur a prévu une **condition d'activité préalable**, définie dans le présent décret..

Le décret, daté du 25 août 2010, précise que pour le bénéfice du RSA « classique », le bénéficiaire du RSA « jeune » n'est **pas** considéré comme un **enfant à charge** ouvrant

droit à majoration.

Condition d'activité préalable de droit commun

Peuvent bénéficier du RSA « jeune » les personnes de **18 ans** au moins à **25 ans** au plus ayant exercé une activité professionnelle préalable :

- pendant au moins **3 214 heures**, soit deux fois la durée légale annuelle du travail, autrement dit justifiant de deux ans d'activité à temps plein ;
- au cours d'une **période de référence de trois ans** précédant la date de la demande.

Concernant la période de référence, le texte précise que les **périodes de chômage** indemnisé, ainsi que celles sous **convention de reclassement** personnalisé (CRP) ou **contrat de transition** professionnelle (CTP) sont **neutralisées**, dans la limite de six mois. En pratique, pour ces personnes, la période de référence est **prolongée** dans la limite de **six mois**, l'examen de la condition d'activité pouvant porter au maximum sur une période de trois ans et demi.

Selon le décret, les heures d'**activité occasionnelle** ou **réduite** effectuées pendant ces périodes de chômage ou sous CRP ou CTP et permettant de conserver le bénéfice de ces dispositifs sont **prises en compte** dans le calcul des **3 214 heures**.

Autre précision du décret : la condition d'activité préalable est examinée en tenant compte des **différentes activités** exercées au cours de la période de référence (CDD, CDI, apprentissage, intérim, etc.). Le cas échéant, la durée des activités exercées en tant que travailleur indépendant ou en tant que non salarié agricole est prise en considération à due proportion de la durée d'immatriculation, de déclaration ou d'affiliation, sous réserve que la condition de niveau de chiffre d'affaires, proratisée, soit remplie (*cf. ci-dessous*).

Condition pour les non-salariés

Des conditions particulières d'appréciation de la durée d'activité préalable sont prévues pour deux publics spécifiques.

• **Travailleurs indépendants des professions non agricoles.** Ils doivent justifier pendant une période minimale de deux ans, à la fois :

- d'une **immatriculation** au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des entreprises, les professionnels libéraux et les entrepreneurs individuels ayant opté pour le régime microsocial devant justifier d'une activité déclarée auprès du centre de formalités des entreprises, et les artistes auteurs de leur affiliation obligatoire au régime général de sécurité sociale ;

- d'un **chiffre d'affaires** au moins égal à **43 fois** le montant forfaitaire mensuel du **RSA** pour une personne seule en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de réalisation du chiffre d'affaires considéré.

• **Non-salariés des professions agricoles.** Ils doivent justifier, pendant une période minimale de deux ans :

	<p>- d'une affiliation au régime de protection sociale de leur profession ;</p> <p>- et d'un chiffre d'affaires au moins égal à 24 fois le montant forfaitaire mensuel du RSA pour une personne seule en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de réalisation du chiffre d'affaires considéré.</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</p>

	<p>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 de la durée d'assurance entrant dans le calcul de la pension ;- 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>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 REGIME 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-Lebel, 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>

Il relève ensuite notamment les enseignements suivants :

- 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.

Modalités de transformation du système

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 atteindre en priorité, au mode de transition pour passer d'un système à l'autre, ainsi qu'une longue préparation.

- **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**.

Le 12 mai 2010

Le COR a publié le 11 mai un dossier technique sur les effets de différentes hypothèses d'évolution de la durée d'assurance et des âges légaux de la retraite.

Ces chiffrages ont pour objet d'alimenter la concertation en cours sur la réforme des retraites. Il en ressort principalement qu'un allongement à la fois de la durée d'assurance à 43,5 ans, de l'âge de départ à la retraite à 63 ans et de l'âge du taux plein à 68 ans ne couvrirait que 36% du besoin de financement du régime général en 2050. En clair relever la durée d'assurance et l'âge ne comblera pas les déficits.

<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 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>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</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 de baisse des pensions ».</p> <p>La pénibilité sera traitée en parallèle</p> <p>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.</p> <p>Le dossier de la dépendance sera abordé après celui des retraites</p> <p>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.</p> <p>Le 14 avril 2010</p> <p>Éric Woerth, le ministre du Travail et de la Fonction publique, a donné le coup d'envoi de la réforme des retraites en recevant, le 12 avril en réunions bilatérales, les cinq confédérations syndicales de salariés (FO, CGT, CFTC, CFDT et CFE-CGC) ainsi que le Medef, l'UPA (Union Professionnelle Artisanale - Première entreprise de France) et la CGPME (Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises).</p> <p>Ces premières rencontres ont porté sur la méthode et le calendrier, alors que le Conseil d'orientation des retraites doit publier, le 14 avril, ses projections financières actualisées des régimes, qui serviront de base aux discussions. Éric Woerth s'est félicité de ce que « personne n'a claqué la porte » au premier jour de la concertation sur les</p>

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p> <p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>retraites, constatant que « tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut faire quelque chose et que l'on ne peut pas laisser le système de retraite sans faire de réforme ».</p> <p>Méthode et calendrier</p> <p>Éric Woerth, qui était accompagné tout au long de cette journée marathon par le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, Georges Tron, a précisé aux partenaires sociaux comment se déroulera la réforme. La concertation va se poursuivre dans les conditions et selon le timing suivants.</p> <ul style="list-style-type: none">• Quatre groupes de travail thématiques vont être prochainement mis en place et se réunir régulièrement d'ici la mi-mai. Ils porteront sur :<ul style="list-style-type: none">- la pénibilité ;- l'emploi des seniors ;- la solidarité , Éric Woerth évoquant les droits familiaux, la validation de certaines périodes (chômage, etc.) et posant la question de « la réforme des droits au-delà de ceux cotisés » ;- le pilotage du système, dont la réforme pourrait, pour le ministre, permettre d'« associer les partenaires sociaux à l'évolution des régimes de base » et d'avoir « une vision plus fluide » et plus seulement « ponctuelle » de l'évolution des régimes.• À la mi-mai , le gouvernement présentera un « document d'options », qui sera l'objet de nouveaux échanges entre les parties à la concertation.• Entremi-juin et fin juin , le gouvernement transmettra aux partenaires sociaux un projet de texte détaillé.• En juillet , un projet de loi sera présenté en Conseil des ministres .• En septembre , le projet de texte sera examiné par le Parlement . <p>De plus, Éric Woerth recevra, le 22 et le 26 avril, avec Georges Tron, les syndicats de fonctionnaires en entretiens bilatéraux pour aborder les questions spécifiques à la Fonction publique.</p> <p>Le ministre du Travail a par ailleurs indiqué que la concertation sur les retraites serait élargie à toutes les formations politiques , auxquelles il écrira dès la semaine prochaine, estimant qu'« on peut aboutir à des éléments de consensus ».</p> <p>Pas de hausse des prélèvements</p> <p>Si le ministre du Travail n'est pas revenu sur les deux pistes d'action privilégiées du gouvernement - un recul des âges de la retraite et une hausse de la durée d'assurance -, il s'est dit ouvert aux propositions des partenaires sociaux , à l'exception de « l'augmentation des prélèvements ». Toutefois, dans la mesure où « la réforme des retraites doit être ressentie par les Français comme quelque chose de profondément juste », il n'a pas exclu, « ici ou là, un certain nombre de recettes supplémentaires qui</p>
---	--

<p>PROJET DE REFORME</p>	<p>gouvernement ne présente pas d'autres alternatives. La solution retenue sera précisée au mois de juin , a indiqué Éric Woerth, le 17 mai.</p> <p>La mise en oeuvre de ces mesures sera « très progressive », assure le gouvernement. « L'augmentation de la durée d'activité se fera ainsi au fur et à mesure que les générations, déterminées par leur année de naissance, atteindront l'âge de la retraite ». Les assurés qui ont 60 ans et plus ne seraient pas concernés par le changement des règles, qu'ils soient déjà en retraite ou encore en activité.</p> <p>L'augmentation de la durée d'activité concernerait aussi la Fonction publique , le gouvernement avertissant que les règles actuelles régissant les retraites des fonctionnaires « ne sauraient être considérées comme intangibles, lorsque les facteurs qui ont présidé à leur mise en place ont disparu ou évolué ».</p> <p>S'agissant des régimes spéciaux , les évolutions s'appliqueraient dans le respect du calendrier de mise en oeuvre de la réforme de 2007.</p> <p>Prise en compte de la pénibilité et emploi des seniors</p> <p>« Pour tenir compte de ceux qui ont eu une vie professionnelle plus difficile », le gouvernement envisage de prolonger le dispositif « carrières longues », qui autorise un départ anticipé à la retraite pour ceux qui ont commencé à travailler tôt, sous réserve « d'ajustements » nécessaires, compte tenu de l'allongement de la durée d'activité. De même, il serait tenu compte de la « pénibilité propre à certaines carrières professionnelles », le gouvernement confirmant à cette occasion « son intention d'intégrer ce volet dans la réforme » des retraites.</p> <p>Pour améliorer le taux d'emploi des seniors , le document évoque deux leviers : « la politique des ressources humaines et des conditions de travail dans les entreprises » et « l'augmentation de la durée d'activité des seniors, à travers la durée de cotisation ou l'augmentation de l'âge de la retraite ».</p> <p>Concernant les mécanismes de solidarité des régimes de retraite, qui compensent un grand nombre d'aléas de carrière (chômage non indemnisé, maternité, etc.), le gouvernement envisage de simplifier les règles de validation de ces périodes afin d'en renforcer la « lisibilité », sans plus de précisions.</p> <p>Rendez-vous périodiques</p> <p>Le gouvernement précise dans le document d'orientation que la réforme prévoira la tenue, dans les prochaines années, de rencontres périodiques avec les partenaires sociaux pour s'assurer du respect de certains objectifs essentiels pour la sauvegarde des régimes de retraite, comme le maintien d'un taux de remplacement satisfaisant pour les assurés et l'amélioration du taux d'emploi des seniors .</p> <p>Le 3 juin 2010</p>
---------------------------------	--

RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME	<p>Le projet de loi sera présenté aux partenaires sociaux le 15 ou 16 juin et en conseil des ministres le 13 juillet 2010</p> <p>Le 16 juin 2010</p> <p>Eric Woerth, Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique a présenté le projet du Gouvernement relatif à la réforme des retraites avec Georges Tron, Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique ce mercredi 16 juin 2010. Par ailleurs, le Ministre devra recueillir les remarques et suggestions des partenaires sociaux et en rendre compte au Président de la République Nicolas SARKOZY vendredi 18 juin après midi. L'avant projet de loi sera présenté en Conseil des Ministres le 13 juillet 2010 puis au parlement en septembre 2010.</p> <p>Voici la synthèse de la réforme présentée par le gouvernement :</p>
	AUGMENTER LA DUREE D'ACTIVITE
	<p>1. Porter l'âge légal de droit commun à 62 ans en 2018, en l'augmentant chaque année de 4 mois à partir de la génération 1951, et augmenter parallèlement de deux ans l'âge d'annulation de la décote.</p> <p>2. Relever l'âge d'ouverture des droits dans la fonction publique et dans les régimes spéciaux :</p> <ul style="list-style-type: none">- relèvement à 62 ans en 2018 pour tous les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits est aujourd'hui de 60 ans ;- relèvement de manière parallèle à l'âge légal de droit commun pour tous les fonctionnaires en « catégorie active » : passage à 52 ans lorsque l'âge d'ouverture des droits est de 50 ans ; à 57 ans lorsque l'âge actuel est de 55 ans etc. ;- relèvement de l'âge d'ouverture des droits dans les régimes spéciaux à compter de 2017, pour tenir compte du calendrier de la mise en œuvre de la réforme de 2008. <p>3. Appliquer le principe d'une augmentation de la durée de cotisation en fonction de l'espérance de vie jusqu'en 2020, conformément à la loi de 2003 :</p> <ul style="list-style-type: none">- en application de ce principe, passage à 41 ans et 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954 ;- compte-tenu des estimations actuelles de l'INSEE, la durée de cotisations devrait être de 41,5 ans en 2020. <p>4. Ne pas demander le même effort à tout le monde, mais au contraire prendre en compte l'usure des salariés, en permettant aux salariés qui ont une vie professionnelle plus dure de partir à la retraite plus tôt que les autres.</p> <p>4.1 Pour les salariés qui ont commencé avant 18 ans : dans le cadre du dispositif « Carrières longues», départ entre 58 et 60 ans, sous réserve, comme c'est le cas aujourd'hui, d'avoir la durée de cotisation + 2 ans. Au total le dispositif concernera 50 000 personnes en 2011 et 90 000 personnes en 2015.</p> <p>4.2 Prendre en compte la pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none">- en maintenant la retraite à 60 ans pour les salariés qui, du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée (maladie professionnelle ou accident du travail produisant les mêmes effets) ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20 %. 10 000 personnes concernées ;- en développant la prévention de la pénibilité, pour éviter l'usure physique des salariés : mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.

RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME	
	DEVELOPPER L'EMPLOI DES SENIORS
	5. Aide à l'embauche pendant 1 an pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ; 6. Renforcer le tutorat entre les seniors et les jeunes pour faciliter la transmission de savoir avant le départ à la retraite.
	PLUS GRANDE CONVERGENCE ENTRE LE PUBLIC ET LE PRIVÉ
	<p>7. Augmenter les recettes destinées au fonctionnement solidaire des régimes de retraite, pour un montant de 3,7 Md€ en 2011:</p> <ul style="list-style-type: none">- mise en place d'un dispositif de recettes supplémentaires sur les hauts revenus et les revenus du capital : création d'un prélèvement de 1 % sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu ; augmentation d'1 point des prélèvements sur les plus-values de cessions mobilières, les plus-values de cessions immobilières et du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts.- augmentation des prélèvements sur les stock-options : passage de la contribution de l'employeur de 10 à 14 % ; passage de la contribution du salarié de 2,5 à 8 % ;- augmentation des prélèvements sur les retraites chapeaux : - prélèvement de l'entreprise désormais appliqué dès le 1er euro de rente versé et non plus à partir de 1 000 € ; mise en place d'une contribution sociale de 14 % pour le bénéficiaire ;- suppression de deux niches fiscales : le crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers ; le plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises ;- taxation au 1er euro des plus-values de cession mobilières, comme c'est le cas pour les prélèvements sociaux, et non plus à partir de 27 000 € ;- calcul annualisé des allègements de charges, pour qu'il s'applique aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année, alors qu'il est aujourd'hui appliqué mois par mois. <p>8. Renforcement de la convergence entre les régimes public et privé : en complément de l'application dans la Fonction publique et les régimes spéciaux du relèvement de l'âge et de l'augmentation de la durée de cotisation :</p> <ul style="list-style-type: none">- alignement du taux de cotisation du public sur celui du privé (passage de 7,85 % à 10,55 %), étalé sur 10 ans ;- fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service à compter de 2012. La possibilité de partir au bout de 15 ans pour les parents ayant déjà 3 enfants en 2012 sera préservée ;- application de la même règle d'obtention du « minimum garanti » que dans le secteur privé. Il faudra désormais, comme c'est déjà le cas dans le secteur privé, que les fonctionnaires aient tous leurs trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

RETRAITE
REGIME GENERAL
PROJET DE REFORME

AMÉLIORER LES MÉCANISMES DE SOLIDARITÉ

9. **Améliorer la couverture des chômeurs non indemnisés** : Le nombre de trimestres validés par la solidarité lorsqu'une personne est au chômage non indemnisée sera augmenté de 50 % (passage de 4 à 6 trimestres)

10. **Améliorer les retraites des femmes**. Pour que le congé maternité ne fasse plus baisser la pension. L'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité sera en effet désormais intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension ; sanction pour les entreprises qui ne font pas de diagnostic de situation en matière d'inégalités salariales.

11. **Régler deux difficultés en matière de retraites agricoles**

- faciliter l'obtention par les femmes exploitantes agricoles du bénéfice de la revalorisation du minimum de pension agricole, par un assouplissement des conditions d'accès à ce dispositif ;
- changer les règles du minimum vieillesse, pour que les agriculteurs ayant peu cotisé puissent avoir au moins 709 € de revenu au titre de la retraite pour une personne seule.

RENFORCER LA COMPRÉHENSION PAR LES FRANÇAIS DES RÈGLES DE LA RETRAITE

12. Transmettre à tous les nouveaux assurés lorsqu'ils valident leurs premiers trimestres un document d'information sur le système de retraite

13. Mettre en place un « point d'étape individuel retraites » à 45 ans pour leur permettre de faire très tôt les bons choix en matière de retraite ;

14. Mettre en place un relevé de carrière en ligne couvrant tous les régimes de retraite.

ATTEINDRE L'ÉQUILIBRE DES 2018

15. Les déficits accumulés durant cette période seront intégralement transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades)

16. Mettre en place un comité de pilotage des régimes de retraite chargé de suivre des indicateurs essentiels pour le succès de la réforme et l'avenir du système.

Le 23 juin 2010

Le plan de réforme des retraites, communiqué le 16 juin par le ministre du Travail, n'a finalement pas été modifié après d'ultimes réunions avec les organisations syndicales et patronales et un dernier entretien avec le président de la République, le 18 juin.

L'**avant-projet** de loi transmis en fin de semaine aux partenaires sociaux et aux différentes instances consultatives **détaille**, sans receler de surprise, les **mesures annoncées** le 16 juin, sauf celles portant sur le « rééquilibrage » financier des régimes de retraite (majoration de la tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu, annualisation de l'allègement de charges « Fillon », etc.), qui figureront dans les prochaines **lois de finances** et de **financement** de la **sécurité sociale**. Le texte devrait être examiné, comme prévu, en

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>Conseil des ministres du 13 juillet prochain.</p> <p>Relèvement des âges</p> <p>La mesure principale de l'avant-projet de loi est le relèvement progressif de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite et de l'âge du taux plein dans l'ensemble des régimes de base (régime général, régimes des artisans et commerçants, agricoles, professions libérales, avocats et Fonction publique). Dans le régime général, il s'agirait de porter progressivement :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans en 2018 (les modalités et le calendrier de l'allongement de quatre mois par génération seraient fixés par décret) ;- l'âge de la retraite au taux plein de 65 à 67 ans en 2023. <p>Financement de la retraite pour « pénibilité » au travail</p> <p>Les entreprises seraient amenées à contribuer au financement des départs anticipés à la retraite pour « pénibilité », via une contribution de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), dont le montant serait « pris en compte dans les éléments de calcul de la cotisation qui peuvent être modulés par secteur d'activité ». Plus précisément, les entreprises subiraient une « majoration » de leurs cotisations AT-MP « au titre de chaque salarié occupant, au-delà d'une durée déterminée, un poste de travail présentant des facteurs de risques professionnels », indique l'exposé des motifs du texte. La « traçabilité » des expositions devrait être assurée par l'obligation faite aux employeurs de consigner les risques auxquels le salarié est exposé et la durée de cette exposition.</p> <p>Quant au dispositif de retraite pour pénibilité lui-même, le texte prévoit que les personnes atteintes d'une incapacité permanente résultant soit d'une maladie professionnelle, soit d'un accident du travail, bénéficieraient d'un maintien de l'âge d'ouverture du droit (à 60 ans) au taux plein (quelle que soit la durée d'assurance accomplie). Les modalités de mise en œuvre de la retraite « pénibilité » devraient être fixées par décret, tout comme le taux de l'incapacité permanente. Celui-ci devrait s'établir, a annoncé le gouvernement, à au moins 20 %.</p> <p>Pénalité pour absence de rapport de situation comparée hommes-femmes</p> <p>La mesure visant à pénaliser les entreprises de 300 salariés et plus qui ne respecteraient pas l'obligation d'établir un diagnostic en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes est détaillée. La pénalité financière serait destinée à financer les retraites, puisque son montant serait versé au Fonds de solidarité vieillesse (FSV). La mesure ne prendrait toutefois effet qu'à partir du 1^{er} janvier 2012.</p> <p>Concrètement, en l'absence de rapport écrit de situation comparée, l'employeur serait dans l'obligation de verser une somme égale à 1 % de sa masse salariale brute. Toutefois, il ne pourrait dans ce cas être sanctionné pour les mêmes motifs pour délit d'entrave au fonctionnement du CE.</p> <p>En outre, dans les entreprises de plus de 300 salariés, la « transparence » de l'information sur la situation comparée des hommes et des femmes serait renforcée. L'entreprise</p>
---	---

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>serait tenue, après consultation du comité d'entreprise, d'organiser la publicité de ses indicateurs et objectifs de progression. L'employeur qui n'aurait pas respecté cette obligation au plus tard le 31 décembre 2011 serait alors tenu de les communiquer « à toute personne » qui en ferait la demande.</p> <p>Un nouveau projet de loi envisagé pour après 2020</p> <p>Enfin, selon l'avant-projet de loi, le Comité de pilotage des organismes de retraite devrait établir, avant le 31 décembre 2018, en lien avec le Conseil d'orientation des retraites, un rapport sur la situation des régimes de retraite après 2020. Sur la base de ce rapport, transmis au gouvernement et au Parlement, un projet de loi destiné à maintenir l'équilibre des régimes de retraite au-delà de 2020 pourrait être élaboré.</p> <p>Le 13 juillet 2010 Le projet de loi de réforme des retraites adopté en Conseil des ministres</p> <p>Le projet de loi portant réforme des retraites a été adopté le 13 juillet en Conseil des ministres. Il doit désormais être soumis aux commissions compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat, avant d'être discuté en séance plénière à partir du 6 septembre, en vue d'une adoption fin octobre.</p> <p>Le 12 juillet, sur France 2, le président de la République a exclu de modifier les mesures phares de la réforme, mais a laissé la porte ouverte à des évolutions dans trois domaines : la pénibilité, les carrières longues et les polypensionnés, évoquant des « contacts » avec les partenaires sociaux pendant l'été. A ce stade, le projet de loi n'a pas subi de modification importantes par rapport au texte transmis aux partenaires sociaux le 18 juin</p> <p>Une nouvelle réforme est déjà envisagée. En effet, le COR devrait remettre au gouvernement et au Parlement, avant le 31 mars 2018, un rapport sur la situation des régimes. Sur la base de ce rapport, le gouvernement devrait consulter un « comité de pilotage des régimes de retraite », créé à cet effet, sur un projet de réforme destiné à maintenir l'équilibre du système au-delà de 2020.</p> <p>Hausse de l'âge d'ouverture des droits et de l'âge du taux plein</p> <p>Le projet de loi prévoit d'augmenter le temps passé en activité en révisant les différentes bornes d'âge de la retraite pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.</p> <p>Âge d'ouverture des droits à une pension de retraite. Fixé à 60 ans actuellement, il serait progressivement relevé par décret, à raison de quatre mois par génération, pour atteindre 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.</p> <p>Cette mesure commencerait à s'appliquer aux personnes nées après le 1^{er} juillet 1951 et concernerait le régime général, les régimes des artisans et commerçants, les régimes agricoles, les régimes des professions libérales et des avocats et les trois fonctions publiques.</p> <p>Âge de la retraite à taux plein.</p> <p>L'âge auquel le taux plein est attribué automatiquement lorsque la durée d'assurance nécessaire n'est pas atteinte, de 65 ans aujourd'hui, serait relevé progressivement de deux ans par décret dans le régime général et les régimes alignés, mais selon un calendrier différent. Le gouvernement a indiqué qu'il serait augmenté de quatre mois par an à partir du 1^{er} juillet 2016, pour atteindre 67 ans en 2023.</p> <p>Des dispositions similaires sont prévues pour la Fonction publique.</p> <p>Bornes d'âge des fonctionnaires en catégorie active.</p> <p>L'âge d'ouverture du droit à la retraite de ces agents (qui bénéficient actuellement d'un âge d'ouverture inférieur à 60 ans) serait parallèlement relevé de deux ans par décret, au même rythme que l'âge de droit commun. Mais les générations concernées différeraient compte tenu du décalage de l'âge d'ouverture actuel par rapport à l'âge de droit commun. A terme, il serait fixé à : 52 ans au lieu de 50 ans pour les agents nés à compter du 1^{er} janvier 1966, à 55 ans au lieu de 53 ans pour ceux nés à compter du 1^{er}</p>
---	---

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>janvier 1963, à 56 ans au lieu de 54 ans pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1962, et à 57 ans au lieu de 55 ans pour ceux nés à compter du 1^{er} janvier 1961. De même, les limites d'âge des fonctionnaires en catégorie active seraient augmentées de deux ans.</p> <p>Services actifs des agents en catégorie active. Comme les bornes d'âges, la durée minimale de services effectifs exigée pour la liquidation des pensions des agents de la catégorie active et des militaires serait progressivement relevée de deux ans à compter du 1^{er} juillet 2011. Cette mesure ne s'appliquerait pas aux ex-instituteurs et aux agents passés de la catégorie active à la catégorie sédentaire après avoir effectué la durée minimale de services effectifs en vigueur jusqu'à présent.</p> <p>Infirmières. Les infirmières et personnels paramédicaux qui opteraient pour une intégration en catégorie A conformément à la loi relative au dialogue social dans la Fonction publique du 5 juillet 2010, bénéficieraient, à titre dérogatoire, d'un maintien de l'âge d'ouverture des droits à 60 ans et de la limite d'âge à 65 ans.</p> <p>Régimes spéciaux. Les modalités du relèvement de l'âge d'ouverture du droit à pension dans les régimes spéciaux, de nature réglementaire, devrait faire l'objet d'un rapport du gouvernement au Parlement avant le 1^{er} janvier 2017. Le projet de loi confirme le principe de garantie générationnelle et prévoit que chaque génération connaîtra la durée d'assurance requise pour le taux plein quatre ans avant d'atteindre 60 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.</p> <p>Prise en compte de la pénibilité Deux articles du projet de loi sont consacrés à la prise en compte de la pénibilité au travail. Est ainsi prévue la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans au taux plein pour les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite « d'expositions à des facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail » et qui justifient d'une incapacité physique permanente au moins égale à un taux fixé par décret (20 %, selon le gouvernement), sous réserve que cette incapacité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La mesure, qui devrait être applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011, serait financée par la branche AT-MP, donc par les entreprises qui devraient subir une majoration de leurs cotisations AT-MP. Notons que le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues devrait être parallèlement modifié par décret, le gouvernement précisant, dans l'exposé des motifs du projet de loi, qu'il serait élargi aux salariés ayant commencé à travailler à 17 ans.</p> <p>Mesures de rapprochement entre les régimes de retraite Le titre III du projet de loi comporte diverses mesures de convergence entre les règles applicables aux fonctionnaires et celles qui concernent les salariés du secteur privé.</p> <p>Alignement progressif des taux de cotisation d'assurance vieillesse. Le taux de cotisation des fonctionnaires (7,85 %) devrait être progressivement aligné, par décret, sur celui des salariés, sur une période de dix ans (10,55 % en 2020, après 8,12 % en 2011).</p> <p>Départ anticipé pour carrière longue dans la Fonction publique.</p> <p>Ce dispositif directement inspiré de celui existant dans le régime général devrait permettre d'abaisser l'âge de départ à la retraite pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler tôt.</p>
---	---

**RETRAITE
REGIME GENERAL
PROJET DE REFORME**

Fin du départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de trois enfants.
Le dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les fonctionnaires parents de trois enfants, ayant 15 ans de services, devrait être supprimé à compter du 1^{er} janvier 2012, les agents en remplissant les conditions avant cette date pouvant toutefois continuer à en bénéficier. Des mesures transitoires sont prévues pour les fonctionnaires actuellement éligibles au dispositif. Ainsi, ceux qui déposeraient une demande de départ anticipé avant le 31 décembre 2010 devraient bénéficier des règles en vigueur avant la réforme. L'année de référence resterait celle au cours de laquelle sont réunies les deux conditions (15 ans de services et trois enfants) et non celle de la mise en paiement de la pension. Toutefois, dans le cadre des mesures de transition, les intéressés devraient être, en outre, radiés des cadres (mise à la retraite) au plus tard le 1^{er} juillet 2011.

Minimum garanti.

Les conditions d'obtention du minimum garanti dans le secteur public devraient être alignées sur celles du secteur privé. Selon le projet de loi, le montant de la pension ne pourrait être inférieur au minimum garanti à condition que le nombre de trimestres de durée d'assurance soit égal au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux plein ou que l'intéressé ait atteint l'âge ou la durée de services auxquels s'annule la décote, ou que la liquidation intervienne pour invalidité notamment. En d'autres termes, si la condition de durée complète d'activité n'est pas remplie, le minimum garanti ne serait pas servi.

Ces mesures devraient s'appliquer aux pensions liquidées à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Toutefois, les fonctionnaires ayant déjà dépassé l'âge d'ouverture des droits ou de durée minimale de services, avant cette date, ne devraient pas être concernés par la réforme.

Retraite des femmes et retraite agricole

Le projet de loi prévoit au titre des mesures de solidarité des mesures concernant :

- la retraite des femmes.

Pour améliorer la retraite des femmes, les indemnités journalières (IJ) de base perçues pendant le congé maternité

seraient prises en compte dans le salaire annuel moyen pour le calcul de la pension. La mesure, à la charge du Fonds de solidarité vieillesse, serait applicable aux IJ versées dans le cadre de congés maternité débutant à compter du 1^{er} janvier 2012

- la retraite complémentaire agricole.

Jusqu'à présent exclus du régime de retraite complémentaire obligatoire des exploitants agricoles, les conjoints collaborateurs des exploitants agricoles et les aides familiaux agricoles acquérant ce statut à compter du 1^{er} janvier 2011 seraient affiliés à ce régime ;

- la récupération sur succession de l'Aspa.

Les terres agricoles et l'ensemble des bâtiments qui y sont associés seraient exclus de l'assiette du recouvrement sur succession de l'Aspa (minimum vieillesse).

Information des assurés

Pour favoriser l'information des actifs, le projet de loi prévoit de faire bénéficier les assurés, dès qu'ils valident pour la première fois un trimestre de cotisation, d'une information générale sur le système de retraite par répartition et notamment sur les règles d'acquisition de droits à pension et l'incidence, sur ces derniers, des événements susceptibles d'affecter la carrière. De plus, serait créé un « point d'étape retraite » à un âge qui devrait être fixé par décret à 45 ans, permettant aux assurés, à leur demande, de recevoir toute information sur les droits qu'ils se sont constitués et sur les perspectives d'évolution de ces droits en fonction de leurs choix de carrière

Le 17 septembre 2010-

Le projet de loi portant réforme des retraites a été adopté en première lecture à l'Assemblée nationale, le 15 septembre, par 329 voix pour (UMP et Nouveau centre) et 233 contre (opposition de gauche), au terme d'un débat très tendu. Sans surprise, les députés de la majorité ont voté les mesures phares du texte : le recul de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans, ainsi que celui de l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans. Par ailleurs, différentes concessions annoncées par le chef de l'État à la suite de la journée d'action

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>du 7 septembre ont été intégrées au texte, en particulier l'élargissement du champ du dispositif de départ anticipé à 60 ans pour carrière pénible. De plus, le projet de loi comprend désormais un volet relatif à l'épargne retraite et un autre réformant les services de Santé au travail.</p> <p>Le texte doit maintenant être examiné au Sénat, en séance publique, en principe à partir du 5 octobre. D'ici là, les syndicats ont prévu une nouvelle journée de mobilisation, le 23 septembre.</p> <p>Âge de départ à la retraite</p> <p>Concernant les mesures relatives à l'âge de la retraite, les amendements apportés au projet de loi tendent essentiellement à prendre en compte des effets de la réforme qui n'avaient pas été initialement envisagés.</p> <p>Ainsi, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite pouvant rendre inutiles certains rachats de trimestres effectués au titre des années d'études ou des années incomplètes, le projet de loi prévoit que les intéressés pourraient être remboursés des sommes versées avant le 13 juillet 2010 à condition de n'avoir pas fait valoir leurs droits à retraite. Il a également été précisé que la réforme ne modifierait pas les conditions de départ anticipé à la retraite des fonctionnaires handicapés,</p> <p>l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite continuant bien à être fixé en référence à l'âge de 60 ans, et non de 62 ans.</p> <p>Par ailleurs, l'âge de liquidation des prestations complémentaires dans les régimes ASV (avantage social vieillesse) des professionnels de santé serait aligné sur celui en vigueur dans le régime général.</p> <p>Prise en compte de la pénibilité</p> <p>Le volet « pénibilité » du projet de loi sur les retraites a été largement amendé au cours du débat parlementaire pour intégrer les « aménagements » concédés par l'exécutif.</p> <ul style="list-style-type: none">• Suivi des salariés. <p>Deux dispositifs seraient créés pour assurer la traçabilité des risques professionnels : un « carnet de santé au travail », constitué par le médecin du travail ; l'obligation pour l'employeur de consigner dans une fiche individuelle « les conditions de la pénibilité auxquelles le travailleur est exposé et la période au cours de laquelle cette exposition est intervenue ».</p> <p>Les facteurs de risques professionnels (qui seraient déterminés par décret) sont définis comme « liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ». Ces mesures s'appliqueraient aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.</p> <ul style="list-style-type: none">• <p>Départ anticipé à la retraite pour pénibilité.</p> <p>Alors que le champ des bénéficiaires de la retraite anticipée à raison de la pénibilité devait être initialement limité aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % (taux à fixer par décret), le texte arrêté par l'Assemblée nationale prévoit que ce dispositif pourrait être étendu aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 % (fixé par décret), à condition que l'assuré « ait été exposé, pendant un nombre d'années fixé par décret, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels » et qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente dont il est atteint « soit directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels », et enfin sous réserve qu'une commission pluridisciplinaire donne un avis favorable à ce départ anticipé. Cette mesure serait applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.</p> <ul style="list-style-type: none">• <p>Utilisation du CET.</p> <p>Les droits affectés au compte épargne temps (CET) pourraient être utilisés pour permettre une cessation progressive de l'activité professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none">• <p>Allègement de charges du travail.</p> <p>Jusqu'au 31 décembre 2013, à titre expérimental, des accords collectifs de branche pourraient créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail » (temps partiel, tutorat, prime, congés supplémentaires, etc.) pour les salariés occupés à des travaux pénibles. Un fonds dédié à la prise en charge de ces dispositifs serait créé</p>
---	--

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>dans chaque branche, la Cnamts créant de son côté un fonds de soutien à la pénibilité destiné à contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord collectif de branche.</p> <ul style="list-style-type: none">• 1 % pénibilité. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur serait redevable d'une pénalité d'au maximum 1 % de la masse salariale si l'entreprise n'est pas couverte pas un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Cette mesure serait applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.• Observatoire de la pénibilité. Il serait créé, par décret, au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct). Il serait chargé :<ul style="list-style-type: none">– d'apprécier la nature des activités pénibles dans les secteurs public et privé, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie ;– de proposer au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités ;– d'évaluer l'évolution des facteurs de pénibilité au travail ;– de proposer au Comité de pilotage des régimes de retraite toute disposition visant à prendre en compte la pénibilité au regard de l'âge de départ à la retraite. <p>Rapprochement entre régimes Les députés ont complété les mesures de convergence entre les règles applicables aux fonctionnaires et celles qui concernent les salariés (sauf celles sur l'alignement progressif des taux de cotisations et le maintien de la retraite anticipée pour carrière longue, adoptées sans modification).</p> <ul style="list-style-type: none">• Fonctionnaires parents de trois enfants. Le dispositif de départ anticipé, sans condition d'âge, pour les fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 années de services effectifs devrait être supprimé à compter du 1^{er} janvier 2012. Pour autant, des mesures transitoires sont prévues. Le dispositif antérieur demeurerait applicable :<ul style="list-style-type: none">– aux demandes présentées avant le 1^{er} janvier 2011, sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1^{er} juillet 2011 ;– mais également aux pensions des fonctionnaires qui, au plus tard au 1^{er} janvier 2011, sont à moins de cinq ans de la retraite ou ont atteint l'âge d'ouverture du droit à retraite.• Surcote. Les règles de calcul de la surcote dans la Fonction publique seraient alignées sur celles en vigueur dans le régime général. Seules les périodes de service effectif et les bonifications et majorations au titre des enfants ou du handicap seraient prises en compte pour le calcul de la surcote. Le coefficient de majoration resterait de 1,25 % par trimestre supplémentaire. Le plafond de 20 trimestres de surcote serait supprimé. Mesures améliorant les droits des assurés. Les députés ont adopté toute une série d'amendements visant à améliorer les droits des assurés.• Versement des pensions. Les retraités dont les pensions de base ou complémentaires obligatoires sont servies trimestriellement (notamment Agirc et Arrco) pourraient, à compter du 1^{er} janvier 2013, demander à les percevoir mensuellement, cette option étant irrévocable. De plus, le gouvernement serait chargé de présenter au Parlement, avant le 15 octobre 2010, un rapport sur les conditions de mise en œuvre d'un versement des pensions dès le premier de chaque mois (au lieu du 8).• Rectification des droits en cas de redressement. Les Urssaf seraient obligées de déclarer le montant des redressements de cotisations ou de contributions sociales après paiement afin que les droits des salariés soient rectifiés. Le double de cette information serait envoyé à l'employeur afin qu'il puisse lui-même en informer les salariés.• Droit à l'information.
---	--

<p>RETRAITE REGIME GENERAL PROJET DE REFORME</p>	<p>Les informations fournies aux assurés dans le cadre de l'entretien personnalisé auquel la réforme leur donne accès à partir de 45 ans (puis tous les cinq ans) porteraient, selon la dernière version du texte, « sur les droits qu'ils se sont constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires, sur les conditions de départ à la retraite de l'entreprise, sur les possibilités de cumuler un emploi et une retraite, et sur les perspectives d'évolution de ces droits, notamment au titre des périodes d'étude ou de formation, de chômage, de travail pénible, d'emploi à temps partiel, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle et de congé maternité, sur les différents dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité, ainsi que sur les dispositifs leur permettant d'améliorer le montant futur de leur pension de retraite ».</p> <ul style="list-style-type: none">• Rétablissement de l'assurance veuvage. La loi portant réforme des retraites d'août 2003 a prévu la suppression du régime de l'assurance veuvage à partir du 1^{er} janvier 2011. Dans l'attente des propositions de réforme gouvernementale qui devraient intervenir le 31 décembre 2011 au plus tard, le régime de l'assurance veuvage serait rétabli.• Polypensionnés. Actuellement, les personnes qui ont fait une partie de leur carrière dans le secteur privé et dans le secteur public ont droit à pension de retraite de la Fonction publique dès lors qu'elles ont effectué 15 années de services. Celles qui ont moins de 15 années de services relèvent du régime général (régime de base) et de l'Ircantec (régime complémentaire). Selon le texte adopté par les députés, la durée minimale de carrière pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire serait réduite par décret (a priori, à deux ans) à partir du 1^{er} janvier 2011. Le mode de calcul du minimum garanti, pour ces polypensionnés, serait également révisé. De plus, le gouvernement devrait transmettre au Parlement, avant le 1^{er} octobre 2011, un rapport sur la situation des polypensionnés, en indiquant les différences éventuelles entre les femmes et les hommes. En outre, afin de faciliter la liquidation de leurs retraites, un répertoire unique de gestion des carrières, confié à la Cnav, serait institué. <p>Autres mesures</p> <p>Selon le texte amendé par les députés, la pénalité de 1 % applicable en l'absence de rapport de situation comparée (RSC) entre les hommes et les femmes concernerait les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés (et non plus 300 comme prévu initialement). La publicité des indicateurs et objectifs de progression en la matière serait également requise à partir de 50 salariés. Cette mesure serait applicable au 1^{er} janvier 2012.</p> <p>Autre amendement adopté : dans le régime de base, la majoration de pension pour conjoint à charge serait supprimée à partir du 1^{er} janvier 2011, mais resterait servie à ceux qui en bénéficient tant qu'ils remplissent les conditions.</p> <p>Enfin, les missions du comité de pilotage des régimes de retraite ont été élargies par les députés et sa composition modifiée : cette instance comprendrait, outre des représentants de l'État et des régimes de retraite légalement obligatoires et des personnalités qualifiées, des députés et des sénateurs, ainsi que des représentants des organisations patronales et syndicales représentatives.</p> <p>Le 11 octobre 2010</p> <p>Le gouvernement a déposé au sénat deux amendements maintenant à 65 ans l'âge du droit automatique à une retraite à taux plein pour certains parents de trois enfants nés avant 1956 et pour les parents d'un enfant handicapé.</p> <p>Le sénat a voté le 11 octobre 2010 le 2^{ème} article phare de la réforme des retraites repoussant de 65 à 67 ans l'âge de la retraite sans décote, quelque soit le nombre d'années de cotisations. Il a adopté deux amendements du gouvernement maintenant cet âge à 65 ans pour les parents d'un enfant handicapé et pour les assurés</p>
---	--

**RETRAITE
REGIME GENERAL
PROJET DE REFORME**

nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 qui ont eu ou élevé au moins trois enfants et qui ont interrompu leur activité professionnelle pour élever au moins un de ces enfants. Ces parents de 3 enfants doivent en outre avoir validé avant cette interruption ou réduction de leur activité professionnelle, un nombre de trimestre minimum qui sera fixé par décret. Le Ministre du travail a précisé qu'il s'agira de 3 ou 4 trimestres. Deux autres amendements émanant de l'opposition ont également été adoptés par les sénateurs. Le premier donne aux aidants familiaux la possibilité de partir sans décote à 65 ans dans les conditions déterminées par décret. Le 2^{ème} émanant du PS maintient le départ à taux plein à 65 ans pour les assurés handicapés.

Le 20 octobre 2010

Le sénat a adopté le 18 octobre le cœur des dispositions pénibilité qui permet à certains salariés ayant un taux d'incapacité physique de continuer à partir à la retraite à 60 ans. Les salariés qui du fait d'une usure professionnelle constatée ont un taux d'incapacité physique supérieur ou égal à 20% pourront continuer à partir à la retraite à 60 ans. Entre 10% et 20% certains pourront le faire mais sous conditions. Il faudra que l'assuré rapporte la preuve qu'il a bien été exposé à es facteurs de risques professionnels et qu'il reçoive l'aval d'une commission.

Le 26 octobre 2010

Après trois semaines de débats, le Sénat a adopté le 22 octobre, en première lecture dans le cadre de la procédure accélérée, le projet de loi portant réforme des retraites.

Les deux mesures phares de la réforme souhaitée par l'exécutif figurent toujours dans le texte : le recul de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite et de 65 à 67 ans de l'âge de la retraite à taux plein sous réserve de plusieurs assouplissements apportés à cette dernière mesure. Notons que l'article 4 du projet de loi relatif aux modalités de l'allongement de la durée de cotisations jusqu'en 2020 a été supprimé par une erreur de vote des sénateurs et qu'il devrait être rétabli. Le vote définitif du texte devrait avoir lieu le 27 octobre par un ultime vote à l'Assemblée nationale, après la réunion de la commission mixte paritaire le 25 octobre.

Maintien du taux plein à 65 ans pour certains assurés

Alors que le projet de loi prévoit de porter progressivement l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans, celui-ci serait maintenu à 65 ans pour quatre catégories d'assurés.

• Les parents de trois enfants. Pourraient bénéficier du taux plein à 65 ans les assurés ayant eu ou élevé au moins trois enfants et remplissant plusieurs conditions cumulatives :

– être nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus ;

– avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle, dans des conditions et un délai déterminé suivant la naissance ou l'adoption d'au moins un de ces enfants, pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants ;

– avoir validé préalablement à cette interruption ou réduction d'activité un nombre minimum de trimestres à raison de l'exercice d'une activité professionnelle, dans un régime de retraite légalement obligatoire français ou européen.

Les modalités d'application de ce dispositif seraient fixées par décret.

• Les parents d'un enfant handicapé. L'âge de 65 ans serait aussi maintenu pour les parents qui bénéficient d'un nombre minimum de trimestres (à fixer par décret), au titre de

la **majoration** de durée d'assurance pour **enfant handicapé**, et pour les assurés qui, pendant une durée et dans des conditions fixées par décret, ont apporté une aide significative à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (pour besoin d'aides humaines).

- Les **aidants familiaux**. Le taux plein serait automatiquement acquis à 65 ans pour les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.
- Les **assurés handicapés** bénéficieraient également de la mesure.

Par ailleurs, les dispositions de la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique relatives au droit d'option des infirmiers quant à leur passage en catégorie A avec un départ à la retraite reculé à 60 ans ou leur maintien en catégorie active avec un départ maintenu à 55 ans ont été abrogées par les sénateurs.

Pénibilité et égalité entre hommes et femmes

Le principe du « dossier médical de santé au travail », constitué par le médecin du travail, et l'**obligation** pour l'**employeur** de **consigner** dans une **fiche individuelle** « les conditions de la pénibilité auxquelles le travailleur est exposé et la période au cours de laquelle cette exposition est intervenue » sont confirmés. Les sénateurs ont toutefois prévu que figurent également sur la fiche les **mesures de prévention** mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risque sur cette période. Les informations contenues dans cette fiche seraient confidentielles et ne pourraient être communiquées à un autre employeur.

Les sénateurs ont par ailleurs confirmé la pénalité de 1 % visant les **entreprises d'au moins 50 salariés** ne disposant **ni d'un accord** sur l'égalité professionnelle hommes-femmes **ni du plan d'action** relatif à l'égalité professionnelle, qui serait désormais inclus dans le rapport de situation comparée, mais ils ont décidé que les indicateurs de progression ne feraient plus l'objet d'une publicité.

Rapprochement entre régimes

Les sénateurs ont complété les mesures de convergence entre les régimes. Par alignement sur le privé, la pension ou la rente viagère d'invalidité des fonctionnaires serait due en principe à compter du premier jour du mois suivant la cessation de l'activité. La rémunération serait, quant à elle, interrompue à compter du jour de la cessation d'activité. Cette mesure serait applicable à compter du 1^{er} juillet 2011.

Retraite complémentaire

Deux nouvelles dispositions du projet de loi visent les droits à retraite complémentaire.

- **Forfait social et cotisations retraite complémentaire**. La **part salariale** des cotisations de retraite complémentaire versées par les entreprises au titre des six premiers mois de **congés pour événements familiaux** (congé parental, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parentale) ne serait plus considérée comme élément de rémunération. Elles seraient donc dorénavant exonérées de cotisations de sécurité sociale, mais soumises au forfait social.

• **Retraite complémentaire des indépendants.** Il serait créé à compter du 1^{er} janvier 2013 un régime unique de retraite complémentaire obligatoire des professions artisanales, industrielles et commerciales reprenant les droits et obligations des deux régimes existants (artisans, d'une part, et professions industrielles et commerciales, d'autre part).

Droit à l'information

Plusieurs modifications ont été apportées aux dispositions relatives au droit à l'information.

• **Information générale aux primo-cotisants :** elle serait délivrée à tout assuré « dans l'année qui suit la première année au cours de laquelle il a validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres dans un des régimes de retraite légalement obligatoires », prévoit désormais le projet de loi. De plus, cette information rappellerait la possibilité offerte aux travailleurs à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps complet.

• **Point d'étape retraite à partir de 45 ans.** Sa périodicité quinquennale a été supprimée. En outre, son contenu a été étendu à des simulations du montant potentiel de la future pension de l'assuré, selon qu'il décide de partir à l'âge d'ouverture du droit ou à l'âge du taux plein.

• **Expatriés.** En amont de tout projet d'expatriation, l'assuré bénéficierait, sur sa demande, d'un entretien l'informant sur les règles d'acquisition de droits à pension, l'incidence sur ces derniers de l'exercice de son activité à l'étranger et sur les dispositifs lui permettant d'améliorer le montant futur de sa pension de retraite.

Mesures visant à améliorer les droits des assurés

Différents amendements sénatoriaux tendent à améliorer les droits des assurés.

• **Pérennisation du dispositif de la retraite progressive.** L'assuré qui atteint l'âge légal de la retraite et qui justifie d'une durée d'assurance tous régimes de 150 trimestres continuerait à pouvoir exercer une activité à temps partiel tout en bénéficiant du service d'une partie de sa pension dans des conditions fixées par décret.

• **AER.** Les demandeurs d'emploi qui bénéficiaient de l'allocation équivalent retraite au 31 décembre 2010 continueraient d'en bénéficier jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à retraite.

• **Amiante.** Les conditions d'accès à l'allocation de cessation d'activité des travailleurs de l'amiante seraient révisées pour limiter l'impact de l'application de la réforme de l'âge de la retraite sur cette prestation. La condition d'âge resterait égale à 60 ans, diminué du tiers de la durée du travail effectué dans les établissements visés par le dispositif, sans que cet âge puisse être inférieur à 50 ans. L'allocation cesserait d'être versée lorsque l'assuré bénéficie à 60 ans du taux plein et au plus tard à 65 ans.

• **Formation des tuteurs.** Pour inciter au développement de la fonction de tuteur exercée par des salariés de 55 ans et plus, une partie de leur salaire devrait être prise en compte au titre de la contribution au développement de la formation professionnelle continue.

Pilotage des régimes

Selon la dernière mouture du projet de loi, le comité de pilotage (qui serait créé par la loi) remettrait chaque année, au plus tard le 1^{er} juin, au gouvernement et au Parlement un

	<p>avis sur la situation financière des régimes de retraite, sur les conditions dans lesquelles s'effectue le retour à l'équilibre du système de retraite à l'horizon 2018 et sur les perspectives financières au-delà de cette date. De plus, le Conseil d'orientation des retraites (COR) serait chargé de remettre, avant la fin mars 2018, un rapport au gouvernement et au Parlement faisant le point sur la situation financière des régimes de retraites, l'évolution du taux d'activité des plus de 55 ans, de la situation de l'emploi, des écarts de pension entre hommes et femmes, de la situation de l'emploi des handicapés et sur les paramètres de financement des régimes. Sur la base de ce rapport, le gouvernement consulterait le comité de pilotage des régimes de retraite sur un projet de réforme des régimes destiné à maintenir leur équilibre financier au-delà de 2020.</p> <p>Par ailleurs, le Sénat a décidé que le COR remettrait, dans un délai d'un an, au gouvernement et au Parlement un rapport sur la rénovation des mécanismes de transfert de compensation démographique entre régimes d'assurance vieillesse afin d'assurer la stricte solidarité démographique entre ces régimes</p> <p>Le 28 octobre 2010</p> <p>Le sénat a adopté le 26 octobre la version définitive du projet de loi de réforme des retraites par 177 voix contre 151 lors d'un vote solennel. Seule la majorité UMP et Union centriste a voté pour. Le texte devrait être définitivement adopté par l'Assemblée nationale le 27 octobre 2010.</p>
<p>REFORME DES RETRAITES LOI N°2010-1330 DU 9 NOVEMBRE 2010 – JO DU 10 NOVEMBRE 2010</p> <p>REFORME DES RETRAITES LOI N°2010-1330 DU 9 NOVEMBRE 2010 – JO DU 10 NOVEMBRE 2010</p>	<p>Le 10 novembre 2010</p> <p>La loi portant réforme des retraites a été définitivement adoptée par le Parlement le 27 octobre. Elle prévoit le recul de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite et de 65 à 67 ans de l'âge de la retraite à taux plein. Plusieurs assouplissements ont été apportés à la limite de 65 ans notamment pour les enfants de trois enfants et ceux d'enfants handicapés. De plus, certains assurés ayant exercé un travail pénible pourront continuer à partir plus tôt.</p> <p>La loi crée en outre de nouvelles obligations à la charge des entreprises en matière de prévention de la pénibilité et d'égalité entre hommes et femmes. Elle comporte aussi diverses mesures de convergence entre régimes, principalement entre le régime des salariés et les régimes des fonctionnaires.</p> <p>Elle contient encore des dispositions relatives l'épargne retraite dont les dispositions sont destinées à développer la couverture des salariés par un plan d'épargne retraite collectif ou par un régime de retraite supplémentaire. Enfin, de manière plus connexe, la loi réforme les services de santé au travail.</p> <p>La loi ne sera promulguée qu'après avoir été examinée par le Conseil constitutionnel.</p> <p>Le 15 novembre 2010 – L. n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, JO 10 novembre, p. 20034</p> <p>Tout juste validée par le Conseil constitutionnel la loi portant réforme des retraites, définitivement adoptée par le Parlement le 27 octobre, a été aussitôt promulguée par le Chef de l'État et publiée au <i>Journal officiel</i> le 10 novembre. Cette loi, annoncée par Nicolas Sarkozy en juin 2009 devant le Parlement réuni en Congrès à Versailles, tend à permettre un retour à l'équilibre financier des régimes de retraite en 2018, tout en prévoyant qu'une nouvelle réforme pourrait intervenir après cette échéance destinée à les maintenir à l'équilibre au-delà de 2020.</p> <p>Recul des bornes d'âge de la retraite</p>

La loi comprend **différents volets** :

- **mesures** relatives à l'**âge** de la **retraite** et destinées à prolonger le temps passé en activité. Ces dispositions phares de la loi programment le relèvement progressif de 60 à **62 ans** de l'**âge légal** d'ouverture des droits à la retraite et de 65 à **67 ans** de l'âge du droit à une retraite à **taux plein**. Des possibilités de départ avant 62 ans sont toutefois ouvertes pour les assurés placés dans des situations spécifiques : pénibilité, carrières longues ;

- mise en place de nouvelles **obligations** pour les **entreprises** en matière de **lutte** contre la **pénibilité** et les **inégalités** entre hommes et femmes ;

- **rapprochements** entre **régimes** de retraite (en particulier entre les régimes des fonctionnaires et le régime général) et mesures de solidarité ;

- **amélioration** des **droits** des assurés (versement mensuel des pensions Agirc et Arrco, accès à l'information, prise en compte des indemnités journalières maternité dans le calcul de la retraite, etc.) ;

- **épargne retraite** (développement des Perco et des régimes supplémentaires) ;

- et, enfin, **pilotage** des **régimes** (création d'un comité de pilotage).

Quant à la partie du texte relative à la réforme des services de santé au travail, introduite par amendements parlementaires, elle a été déclarée contraire à la Constitution en qualité de « cavalier législatif ».

Réactions syndicales à la validation de la loi sur la réforme des retraites :

pour l'ensemble des syndicats la loi, même validée, n'en demeure pas moins injuste.

- **CGT** : « Ce n'est pas parce que le Conseil constitutionnel considère que la loi répond juridiquement à la Constitution qu'elle est plus juste, plus efficace et plus acceptable. Cela ne change absolument rien à ce que nous pensons ni à notre détermination à faire en sorte que cette loi bouge le plus rapidement possible », affirme Éric Aubin, responsable des retraites à la CGT. « Il faudra certainement revenir sur le recul de l'âge de la retraite, car le passage à 62 ans ne règle rien. ça va être compliqué, difficile mais les salariés nous en voudraient si on considérait que les carottes étaient cuites. Beaucoup de salariés se sont aussi mobilisés autour des questions de pénibilité, et je pense qu'on pourra gagner des choses dans les semaines qui viennent sur ce dossier. »

- **CFDT** : « D'aucune manière, cette décision ne modifie notre appréciation générale de la réforme. Depuis le mois de juin, la CFDT ne cesse d'expliquer le caractère fortement injuste et inéquitable de cette loi. Le recul des bornes d'âge à 62 et 67 ans pénalise les salariés qui ont commencé à travailler tôt et les travailleurs aux carrières précaires. Les dispositions concernant la pénibilité [...] ne prennent pas en compte les conséquences sur la santé, qui apparaissent après l'âge de 60 ans. » « La CFDT a obtenu l'ouverture d'un débat national portant sur une réforme globale du système à partir du début de l'année 2013. Cela fait des retraites un des sujets incontournables des années à venir. »

- **FO** : « On n'acceptera jamais cette réforme, Conseil constitutionnel ou pas. ça ne change pas notre opposition à la loi, qui représente une voie injuste socialement et inefficace financièrement. On n'aura de cesse de revenir dessus et d'apporter d'autres solutions au financement des retraites » déclare Bernard Devy, responsable des retraites à FO.

REFORME DES RETRAITES
LOI N°2010-1330 DU 9
NOVEMBRE 2010 –
JO DU 10 NOVEMBRE 2010

Concernant la médecine du travail, les syndicats espèrent que la censure du Conseil constitutionnel sera l'occasion d' « une vraie discussion », indique Jean-Marc Bilquez.

– **CFTC** : Jacques Voisin indique que « la CFTC continuera de dénoncer [cette réforme], mais le temps des manifestations et arrêts de travail est reporté. Les conditions de la dernière mobilisation du 6 novembre en sont une illustration significative. C'est pourquoi [...] nous n'appelons pas à de nouvelles manifestations pour le mardi 23 novembre prochain ». Toutefois, ajoute le président de la CFTC, « nous n'en avons pas fini sur le sujet des retraites et il n'est pas temps, comme semblent le souhaiter certains, de passer à autre chose et laisser de côté ce dossier. C'est la raison pour laquelle nous ne voulons pas que l'intersyndicale élargisse son champ de dossiers avant d'avoir résolu cette problématique [...]. Sachant que les équilibres financiers sont précaires, la question sera à revoir rapidement et certainement avant 2018 ».

– **CFE-CGC** : « Nous sommes très satisfaits que la partie de la loi retraites consacrée à la médecine du travail n'ait pas été validée. Pour le reste, c'est sans surprise. La loi est validée, mais elle n'assure pas l'avenir des retraites et, tant qu'elle n'est pas promulguée, la CFE-CGC mènera des actions spécifiques, mais sans participer à des manifestations », déclare Carole Couvert, secrétaire générale de la CFE-CGC. Concernant la médecine du travail, la confédération des cadres souligne que « le Conseil constitutionnel donne raison à la CFE-CGC : la santé au travail mérite un débat public et transparent ! [...] La CFE-CGC se voit légitimée dans son action et exige une réforme qui tienne compte du fait que les salariés mettent en jeu leur santé dans le travail. Même si les employeurs demandent à être responsables de la gestion des services de santé au travail parce qu'il s'agit de leur argent, les salariés sont tout autant légitimes car ils mettent en jeu leur santé ».

– **Unsa** : « Il faudra faire avec. Mais les retraites ne vont pas sortir de l'actualité, elles vont être à l'arrière-plan de beaucoup de dossiers dont on va continuer à parler : l'emploi des seniors, des jeunes, les conditions de travail, etc. », déclare Alain Olive, secrétaire général de l'Unsa.

– **Solidaires** : « On avait bien compris que plus ça irait vite, plus le président de la République serait content. On va être dans une autre phase que les mobilisations massives, mais pas du tout dans un climat de démobilitation. La colère sociale persiste et va se manifester à un moment ou un autre. Le retour aux 60 ans va forcément revenir comme une revendication forte », affirme Annick Coupé.

– **SNPST** : le Syndicat national des professionnels de santé au travail estime que la censure du volet médecine du travail « obligera le gouvernement à faire d'autres propositions ».

– **Fnath** : l'association des accidentés du travail, espère voir surgir « un véritable débat au sein du Parlement mais aussi de la société civile ».

Cons. const., déc. n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010

Le **Conseil constitutionnel**, saisi par plus de soixante députés et plus de soixante sénateurs, a **validé**, le 9 novembre, l'**essentiel** de la loi portant réforme des retraites promulguée dans la foulée par le président de la République. Les Sages ont toutefois **censuré** l'ensemble des articles relatifs à la « **médecine du travail** », considérant qu'ils ne trouvaient pas leur place dans ce texte. Ils ont enfin validé la procédure d'adoption de la loi, qui était également contestée.

Le report de l'âge conforme au préambule de 1946

Concernant le **report de 60 à 62 ans** de l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, les auteurs de la saisine avaient fait valoir qu'il était « inapproprié » aux exigences posées dans le préambule de la Constitution de 1946, notamment la protection des vieux travailleurs.

Mais les Sages ont considéré que cette mesure n'était pas « inappropriée à l'**objectif** » que le législateur s'est fixé : « **préserver le système** de retraite par **répartition** », confronté à d'importantes difficultés de financement en raison de l'augmentation de l'espérance de vie. Ils ajoutent qu'en modifiant certaines règles relatives à la retraite (report de l'âge légal de départ, mesures de convergence entre secteur public et privé, retraite anticipée pour carrière longue ou pénibilité), le législateur a pris des « mesures qui visent à **garantir la sécurité des vieux travailleurs** conformément au Préambule de la Constitution de 1946 ».

La réforme des retraites conforme au principe d'égalité

Les auteurs de la saisine soutenaient également que le principe d'égalité était méconnu par trois fois par le texte, mais ils n'ont pas convaincu les Sages.

- **Assurés ayant suffisamment cotisé avant 62 ans.** Le Conseil rejette l'argument selon lequel les personnes remplissant la condition de **durée de cotisation** pour obtenir une pension de retraite à taux plein **avant l'âge de 62 ans** devront cotiser plus longtemps pour bénéficier d'une pension de retraite. Il estime que le législateur a maintenu le dispositif de retraite anticipée pour **carrière longue** et que, s'agissant d'un système de retraite par répartition, le législateur a pu, sans porter atteinte au principe d'égalité, fixer un **âge minimal** de départ à la retraite.

- **Retraite anticipée pour pénibilité.** Les dispositions sur la retraite anticipée pour « pénibilité », qui ne bénéficient qu'aux salariés exposés à des « **facteurs de risques** », ne sont pas non plus contraires au principe d'égalité. Les Sages rappellent que ce principe « ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un ou l'autre cas, la **différence** de traitement qui en résulte soit en **rapport** direct avec l'**objet** de la **loi** qui l'établit ».

- **Report à 67 ans de la retraite sans décote.** Contrairement aux requérants qui soutenaient que le report à 67 ans de la limite d'âge ouvrant droit à une pension de retraite sans décote méconnaît le principe d'égalité entre **hommes** et **femmes**, le Conseil estime que le législateur ayant fixé des règles identiques pour les hommes et les femmes, les mesures arrêtées ne sont pas contraires au principe d'égalité.

Les 13 articles relatifs à la médecine du travail censurés

En revanche, le Conseil constitutionnel juge contraires à la Constitution les articles 63 à 75 de la loi portant sur la réforme des **services de santé au travail** au motif qu'ils ne présentent « **pas de lien même indirect** » avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi initial. Les Sages ont considéré que les amendements adoptés en première lecture par l'Assemblée nationale et le Sénat constituaient des « **cavaliers législatifs** » car adoptés contrairement à l'article 45 de la Constitution. Ces articles inconstitutionnels ne peuvent donc être mis en application. À charge pour le gouvernement de reprendre les mesures relatives aux services de santé au travail dans un nouveau véhicule législatif.

Le ministre du Travail, **Éric Woerth**, a aussitôt annoncé, le 9 novembre, que « compte tenu du caractère indispensable de la réforme de la médecine du travail pour la santé des salariés » les « articles censurés feront l'objet d'un **projet de loi spécifique** dans les meilleurs délais ».

<p>REFORME DES RETRAITES LOI N°2010-1330 DU 9 NOVEMBRE 2010 – JO DU 10 NOVEMBRE 2010</p>	<p>Le 15 décembre 2010</p> <p>projets de décrets</p> <p>1. retraite progressive</p> <p>La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 a prévu la pérennisation du dispositif de retraite progressive. Les décrets permettant cette pérennisation dans le régime général et dans les régimes des artisans, commerçants et chefs d'exploitation agricole seront prochainement publiés. Selon les projets de textes, les dispositions réglementaires qui n'ouvriraient la retraite progressive que jusqu'au 31 décembre 2010 seraient abrogées. Le dispositif serait donc pérenne à compter du 1^{er} janvier 2011. Les conditions du bénéfice de la retraite progressive</p> <p>Rappelons qu'en application de la loi du 9 novembre 2010, la retraite progressive est réservée aux assurés qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite (qui sera porté progressivement de 60 à 62 ans), ont validé 150 trimestres d'assurance vieillesse et travaillent à temps partiel. Elle leur permet de bénéficier, en plus de leur rémunération, d'une fraction de leur pension de retraite, liquidée à titre provisoire, la pension étant recalculée lors du départ définitif en retraite</p> <p>2. calendrier du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite</p> <p>Un premier projet de décret d'application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites qui sera soumis aux conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale en décembre, apporte des précisions sur le futur rythme d'augmentation de l'âge de départ à la retraite, sur celui de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein et sur le maintien à 65 ans du droit au taux plein pour les parents d'un enfant handicapé. Il contient en outre des dispositions relatives aux conditions de départ anticipé à la retraite</p> <p>Âge d'ouverture du droit à retraite</p> <p>L'âge légal d'ouverture du droit à la retraite a été fixé par la loi du 9 novembre 2010 à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956. Le projet de décret établit le calendrier selon lequel l'âge de départ de 60 ans aujourd'hui va progressivement augmenter jusqu'à 62 ans pour les assurés du régime général et des régimes alignés dont les pensions prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2011. Cet âge serait ainsi fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none">– 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ;– 60 ans et quatre mois pour les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus ;– 60 ans et huit mois pour les assurés nés en 1952 ;– 61 ans pour les assurés nés en 1953 ;– 61 ans et quatre mois pour les assurés nés en 1954 ;– 61 ans et huit mois pour les assurés nés en 1955 ;– 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956. <p>Le projet de décret tire les conséquences de ce relèvement de l'âge de départ sur le dispositif de la surcote pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011. Ainsi, celle-ci s'appliquerait pour chaque trimestre d'assurance accompli après l'âge légal de départ à la retraite et non plus après « le soixantième anniversaire de l'assuré », et toujours au-delà de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes nécessaires pour bénéficier du taux plein.</p> <p>Durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein</p> <p>En application de la loi du 9 novembre 2010, le projet de décret fixe la durée d'assurance (ou de services dans la Fonction publique) nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à 165 trimestres pour les</p>
--	--

assurés nés en 1953 et 1954.
Rappelons que cette durée est aujourd'hui égale à 160 trimestres pour les assurés nés avant 1949, à 161 trimestres pour ceux nés en 1949, à 162 trimestres pour les assurés nés en 1950, à 163 trimestres pour ceux nés en 1951 et à 164 trimestres pour ceux nés en 1952.

Maintien du taux plein à 65 ans en cas de handicap d'un enfant
Concernant l'âge du droit automatique au taux plein, qui doit être relevé progressivement à 67 ans, la loi a décidé de le maintenir à 65 ans pour les parents d'un enfant handicapé.
Le projet de décret précise les conditions pour bénéficier de cette mesure :
– soit être bénéficiaire d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
– soit établir avoir été salarié ou aidant familial, pendant une durée d'au moins 30 mois, de leur enfant, bénéficiaire de l'élément de la prestation de compensation du handicap lié à des besoins d'aide humaine, auquel ils ont apporté une aide effective.

3. Assurance veuvage

Alors que la suppression de l'assurance veuvage avait été prévue par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, son rétablissement a finalement été acté par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites .
Maintenue à titre temporaire, elle devait s'éteindre au 31 décembre 2010. Un projet de décret prévoit les modalités d'accès à ce minimum social pour les conjoints de salariés et de salariés agricoles, qui correspondent à celles existant avant leur abrogation de 2003, indique le rapport au Premier ministre sur ce texte. Précisons que le montant de l'allocation veuvage devrait s'établir à 570,21 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2011.

Conditions d'ouverture du droit
L'assurance veuvage devrait être ouverte si l'assuré a été affilié au moins trois mois au cours des 12 mois précédant son décès.
Son conjoint survivant ne pourrait être admis au bénéfice de l'assurance veuvage que s'il réunit quatre conditions cumulatives :
– en principe, résider en France ;
– être âgé de moins de 55 ans ;
– être célibataire (ne pas être remarié, ni avoir conclu un Pacs, ni vivre en concubinage) ;
– ne pas avoir disposé au cours des trois mois civils précédents de ressources personnelles supérieures à 3,75 fois le montant mensuel maximum de l'allocation, soit 2 138,28 € par trimestre pour 2011.

Évaluation des ressources
La globalité des ressources du conjoint devrait être prise en compte, sous réserve de l'exclusion de certaines prestations spécialisées (prestation de compensation du handicap, par exemple). En outre, un mécanisme d'intéressement à la reprise d'activité devrait s'appliquer puisque les revenus tirés d'une activité professionnelle ou d'une formation rémunérée devraient se cumuler (en totalité ou partiellement) pendant une période de 12 mois avec l'allocation veuvage. Le RSA majoré dont bénéficient les futures mères et les parents isolés ainsi que l'AAH (allocation aux adultes handicapés) sont des droits à caractère subsidiaire. Aussi, si le veuf (veuve) peut prétendre à ces prestations et à l'allocation de veuvage, son droit à l'assurance veuvage sera examiné en priorité.
Selon le projet de décret, l'allocation serait versée pendant deux ans maximum, sauf cas où le conjoint survivant avait atteint l'âge de 50 ans à la date du décès de son conjoint. Dans cette hypothèse, elle devrait être versée jusqu'à ses 55 ans.

Contrôle du droit
Enfin, un dispositif de contrôle de l'attribution de ce minimum social devrait être prévu. Le contrôle du montant des Ressources du bénéficiaire devrait ainsi être effectué au moment de la demande puis à chaque semestre de versement.
L'assuré, pour sa part, serait tenu de faire connaître tout changement survenu dans sa situation (résidence, situation de famille, ressources, etc.). À défaut, le versement de l'allocation pourrait être suspendu, une procédure de rétablissement étant prévue si l'intéressé réunit à nouveau les conditions requises.

<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circulaire CNAV n°2010-17 du 17 février 2010</p> <p>La CNAV a publié une nouvelle circulaire sur les incidences de la réforme des règles de prescription en matière civile issues de la loi n° 2008-591 du 17 juin 2008 pour les prestations de retraite qui annule et remplace sa précédente circulaire du 3 juillet 2009. Le nouveau texte contient des prévisions supplémentaires.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circulaire CNAV n°2010-20 du 19 février 2010</p> <p>La CNAV fait le point dans une circulaire du 19 février 2010 sur les modalités de paiement applicables aux sommes dues au décès de l'assuré titulaire d'une pension de retraite. Elle identifie la typologie des sommes dues et détermine les modalités de paiement du comptable entre les mains du véritable créancier ou de son représentant.</p> <p>La nouvelle circulaire annule et remplace deux précédentes circulaires de la CNAV n°2005-50 du 9 novembre 2005 et n°2009-49 du 8 juillet 2009</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circulaire CNAV n°2010-25 du 9 mars 2010</p> <p>La Cnav diffuse, dans une circulaire du 9 mars, le barème spécifique de rachat de trimestres d'assurance vieillesse, au titre des années d'études supérieures et incomplètes vieillesse, applicable aux assurés âgés de 61 à 64 ans en 2010. Le barème applicable en 2010 aux assurés de 20 à 60 ans a été fixé par un arrêté du 18 décembre 2009. Rappelons que ce droit au rachat, initialement ouvert jusqu'à 59 ans seulement, a été étendu aux personnes âgées de 60 à 64 ans pour les demandes de rachat déposées à compter du 25 décembre 2008.</p> <p>Coût du versement</p> <p>Pour les assurés âgés de plus de 60 ans l'année où ils déposent leur demande, le coût du rachat est déterminé à partir du montant du versement qui est applicable aux assurés âgés de 60 ans, auquel s'applique une diminution de 2,5% par année révolue au-delà de cet âge. Le résultat est arrondi à l'euro le plus proche. Si la première décimale est égale à 5, le résultat est arrondi à l'euro supérieur. La circulaire fournit un exemple de calcul pour un assuré, âgé de 62 ans à la date de dépôt de sa demande en décembre 2010, qui souhaite effectuer un versement pour trois trimestres, au titre du taux et de la durée d'assurance. Ses revenus sont inférieurs à 75 % du plafond de sécurité sociale. Le coût pour un trimestre de versement est égal : au barème applicable à 60 ans - 5 % (2,5 % x 2 années révolues au-delà de 60 ans) = 4 749 € - 237,45 € = 4 512 € (4 511,55 € arrondi à l'euro le plus proche).</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circ. CNAV n° 2010/34 du 31 mars 2010</p> <p>RSA et retraite : le passage à la retraite d'un allocataire du revenu de solidarité active (RSA) fait l'objet d'un traitement particulier. Le RSA étant servi par les caisses d'allocations familiales, les caisses doivent transmettre un certain nombre d'informations aux caisses de retraite. Ainsi, les CAF sont tenues de signaler tous les mois à la caisse compétente, pour étude de droits, les bénéficiaires du RSA âgés de 57 ans et six mois susceptibles d'ouvrir droit à retraite à 60 ans, les personnes veuves de 54 ans au moins quelque soit la date du veuvage et celles de moins de 54 ans en veuvage depuis moins de trois ans.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circ. CNAV n° 2010/48 du 29 avril 2010</p>

	<p>Formalités pour bénéficier du cumul emploi retraite total: La CNAV revient sur les justificatifs à produire par l'assuré qui reprend une activité salariée en cas de cumul emploi retraite total.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circ. CNAV n° 2010/52 du 17mai 2010 rachat de cotisations, montant des cotisations par catégories.</p> <p>La CNAV diffuse le barème trimestriel de rachat de cotisations d'assurance vieillesse applicable aux demandes déposées du 1^{er} avril 2010 au 31 décembre 2010. Ce barème ne concerne pas les dispositifs d rachat d'années d'études qui font l'objet d'un barème distinct.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circ. CNAV n° 2010 / 55 du 26 mai 2010 / lettre DSS D733-2010 du 5 février 2010 volontariat associatif et validation de trimestres d'assurances vieillesse</p> <p>La Cnav annule et remplace sa circulaire du 8 octobre 2008 relative aux droits à l'assurance vieillesse des volontaires associatifs (v. Bref social n° 15218 du 14 octobre 2010) par une nouvelle circulaire, en date du 26 mai 2010, pour rectifier une erreur, signalée par la Direction de la sécurité sociale, sur les modalités de validation de trimestres à raison des cotisations versées par l'organisme agréé.</p> <p>La Direction de la sécurité sociale a indiqué, dans une lettre du 5 février 2010, que le nombre de trimestres ainsi validés doit être déterminé en divisant l'assiette correspondant à ces cotisations par 50 % de la valeur trimestrielle du plafond de la sécurité sociale (soit 4 327,5 € en 2010), et non par le smic au 1er janvier de l'année considérée, calculé sur 200 heures (1 772 € en 2010) comme indiqué par la Cnav dans sa circulaire du 8 octobre 2008. La nouvelle circulaire de la Cnav corrige cette erreur.</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Circ. CNAV n° 2010-58 du 30 juin 2010 sur les modalités de la pension de réversion</p> <p>La CNAV apporte des précisions sur les incidences d'une modification des ressources sur la pension de reversion</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Cir. CNAV n° 2010-2 du 5 août 2010</p> <p>La CNAV revient dans une note technique sur les dispositions transitoires des nouveaux règlements de coordination des systèmes de sécurité sociale spécifiques aux pensions. Les pensions non liquidées au 1^{er} mai 2010 font l'objet d'une double liquidation.</p> <p>Circ. CNAV n° 2010-66 du 6 août 2010</p> <p>La CNAV précise les modalités de contrôle du respect de la condition de subsidiarité en cours de service de la prestation de l'ASPA (ex minimum vieillesse)</p>
<p>RETRAITE REGIME GENERAL</p>	<p>Cir. CNAV n° 2010-82 du 23 novembre 2010</p> <p>La CNAV précise dans une circulaire du 23 novembre les conditions dans lesquelles le congé de mobilité peut être validé au titre de l'assurance vieillesse dans le régime général</p>

<p>RETRAITE COMPLEMENTAIRE</p>	<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>
<p>RETRAITE COMPLEMENTAIRE</p>	<p>Le 4 janvier 2010</p> <p>Les paramètres Agirc et Arrco sont inchangés au 1^{er} 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 1^{er} 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>
<p>RETRAITE COMPLEMENTAIRE</p>	<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 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 COMPLEMENTAIRE</p>	<p>Circ. AGIRC-ARRCO n°2010-4 DRE du 24 mars 2010 volontaires au titre du service civique</p> <p>Affiliation au seul régime général</p> <p>La loi du 10 mars 2010 relative au service civique, qui doit entrer en vigueur au 1er juillet 2010 au plus tard, prévoit expressément que ces volontaires ne sont pas tenus, au titre de leur engagement au service civique, de s'affilier à un régime de retraite complémentaire. Il en résulte, pour l'Agirc et l'Arrco, que la couverture du risque vieillesse de ces personnes « relève exclusivement du régime général ; les intéressés ne seront pas affiliés aux institutions de retraite complémentaire Arrco ».</p> <p>Contrats de volontariats associatifs passés et en cours</p> <p>La loi du 10 mars 2010 ayant supprimé les contrats de volontariats associatifs, la circulaire précise la situation des bénéficiaires de ces contrats qui ont pris fin ou qui sont en cours. Il est ainsi prévu que :</p> <ul style="list-style-type: none">- les cotisations de retraite complémentaire versées avant l'entrée en vigueur de la loi ne peuvent pas faire l'objet d'un remboursement et les droits inscrits à ce titre sont maintenus ;- les périodes accomplies avant l'entrée en vigueur de la loi et n'ayant pas donné lieu à versement des cotisations de retraite complémentaire ne sont plus soumises à l'obligation d'affiliation qui avait été fixée par les partenaires sociaux. <p>S'agissant des contrats en cours, si les institutions Arrco sont habilitées à recevoir le versement des cotisations jusqu'à l'échéance du contrat, les régimes précisent que ce versement ne sera toutefois pas exigé, ces institutions « ne devant ni sanctionner l'employeur pour non-transmission des déclarations, ni mettre en recouvrement amiable ou forcé les cotisations correspondantes</p>
	<p>Revalorisation des retraites complémentaires au 1^{er} avril 2010 Les conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO réunis le 11 et le 12 mars 2010 ont décidé d'augmenter les valeurs des points de retraite à compter du 1^{er} avril 2010.</p> <p>Les valeurs annuelles de service des points de retraite Arrco et Agirc seront revalorisées de 0,72 % à cette date (contre + 1,30 % l'année dernière).</p> <p>Nouvelles valeurs des points et salaires de référence</p> <p>Les nouvelles valeurs des points de retraite seront ainsi portées au 1^{er} avril 2010 :</p> <ul style="list-style-type: none">- pour l'Arrco, à 1,1884 € (contre 1,1799 € depuis le 1er avril 2009) ;- pour l'Agirc, à 0,4216 € (contre 0,4186 € depuis le 1er avril 2009).

	<p>S'agissant du salaire de référence , ou prix d'achat du point de retraite Arrco et Agirc, il est revalorisé de 1,3% pour 2010 (contre + 1,8 % pour 2009).</p> <p>Son montant est par conséquent porté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour l'Arrco , 14,4047 € (contre 14,2198 € pour l'année 2009) ; - pour l'Agirc , 5,0249 € (contre 4,9604 € pour 2009). <p>Retraite des non cadres arrêté d'extension et d'élargissement JO du 1^{er} septembre 2010 – avenant 110 à l'accord du 8 décembre 1961</p> <p>Cet avenant, conclu le 17 septembre 2009, limite les interdictions de cumul emploi-retraite dans le régime de retraite complémentaire Arrco, en adoptant les règles du régime général d'assurance vieillesse. En effet, à partir du 1^{er} octobre 2009, les partenaires sociaux ont décidé que les régimes Agirc et Arrco appliqueraient les mêmes dérogations au principe de cessation d'activité que le régime général. L'avenant modifie l'article 32 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 pour mentionner que le principe de cessation d'activité supporte des exceptions, et supprime les dispositions, devenues sans objet, spécifiques aux intermittents du spectacle dans ce domaine. Un second arrêté, publié au même JO, concerne l'avenant 109 du 17 septembre 2009, relatif aux modes de fixation du taux des majorations de retard et du montant de la pénalité due en cas de production tardive de l'état nominatif des salaires.</p>
<p>RETRAITE COMPLEMENTAIRE</p>	<p>Les négociations interprofessionnelles concernant l'avenir des deux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO vont débiter le 25 novembre 2010.</p> <p>Les partenaires sociaux doivent négocier un nouvel accord car le dernier signé en mars 2009 arrive à échéance le 31 décembre prochain. Ils devront se mettre d'accord pour assurer un équilibre à ces régimes. Ils devront également réexaminer les différents paramètres et prévisions à la lumière des dispositions qui ont été votées par le parlement concernant les régimes de base</p>
	<p>Le 29 novembre 2010</p> <p>Le départ en retraite à 60 ans maintenu jusqu'au 30 juin 2011 à l'Agirc et à l'Arrco</p> <p>Les partenaires sociaux gestionnaires de l'Arrco et de l'Agirc ont décidé, le 25 novembre, de reconduire jusqu'au 30 juin 2011 l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF), qui assure le financement de la retraite complémentaire sans décote entre 60 et 65 ans et qui arrivait à échéance le 31 décembre prochain. Ils ont en effet conclu un accord, signé par l'ensemble des syndicats – sauf la CGT qui réserve sa réponse –, prolongeant l'ANI Agirc-Arrco du 23 mars 2009</p> <p>Ce délai de six mois laisse un peu de marge aux partenaires sociaux pour négocier un nouvel accord pour plusieurs années sur l'avenir des régimes, négociation dont ils ont fixé la méthode et le calendrier.</p> <p>Départ à 60 ans sans décote</p> <p>Alors que l'âge minimal pour une retraite complémentaire complète est formellement fixé à 65 ans à l'Agirc et à l'Arrco, l'accord du 23 mars 2009 avait maintenu la possibilité pour les assurés ayant fait liquider leur pension de retraite au taux plein dans le régime général de partir entre 60 et 65 ans sans décote (sur les tranches A et B des rémunérations), ou, le cas échéant, avant 60 ans (carrières longues) jusqu'à la fin de l'année 2010, mesure dont le financement est assuré par l'AGFF.</p> <p>Si cette possibilité n'avait pas été reconduite, les pensions des futurs retraités se seraient vues amputer d'une décote pouvant atteindre 22 % à compter du 1^{er} janvier 2010. L'accord conclu le 25 novembre repousse l'échéance au 30 juin 2011 en reconduisant l'AGFF jusqu'à cette date.</p> <p>Les autres dispositions de l'accord, en particulier celles fixant les rendements des deux régimes, sont également prorogées. Ainsi, sauf nouvel accord d'ici au 31 mars 2011, les Rendements resteront décroissants en 2011. Le salaire de référence continuera à évoluer en fonction du salaire moyen, et la valeur de service du point selon les prix hors tabac.</p> <p>Les thèmes de négociation</p>

Patronat et syndicats se sont mis d'accord sur la liste des thèmes à aborder lors de la négociation du futur accord :

- la prise en compte de la réforme du régime de base ;
- l'avenir de l' AGFF au-delà du 30 juin 2011, avec notamment la question de savoir si l'AGFF finance les 62-65 ans ou les 62-67 ans ;
- les rendements ;
- la GMP (garantie minimale de points) ;
- les taux de cotisations ;
- les avantages familiaux et conjugaux ;
- la mensualisation du versement des pensions dans le cadre des dispositions de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 ;
- la dualité des régimes ;
- la durée de l'accord (les syndicats ont évoqué cinq ans) ;
- l'action sociale ;
- les frais de gestion.

Selon le Medef, il pourrait y avoir deux temps dans la négociation : un premier sur les « intangibles pour assurer la pérennité des régimes », tels les rendements et les cotisations (d'ici à fin mars), et un second sur des sujets plus « structurels » (avenir de l'AGFF, avantages familiaux, etc.).

Cinq réunions programmées

Les partenaires sociaux ont arrêté le calendrier de leurs prochaines rencontres. La prochaine aura lieu le 21 décembre et sera consacrée à la restitution des simulations demandées aux régimes. Les partenaires sociaux ont en effet souhaité avoir un diagnostic clair sur la situation des régimes à l'horizon 2020-2030 et sur l'impact de la réforme du régime de base en fonction de différents scénarios : un scénario central avec un taux de chômage à 7 % et un taux de productivité de 1,5 % (base des négociations de 2008), un scénario plus optimiste demandé par la CGT avec un chômage à 4,5 % et une productivité à 1,8 % et un dernier plus pessimiste demandé par le Medef se basant sur un chômage à 9 % et une productivité à 1,2 %.

Une fois ce constat établi, les négociateurs entreront dans le vif du sujet lors de quatre réunions prévues les 4 et 26 janvier et les 11 et 24 février 2011

Le 30 novembre 2010-12-06

La première séance de négociation sur les retraites complémentaires qui a abouti à la prorogation de l'accord du 23 mars 2009 s'est tenue dans un climat plutôt serein. Rappelons que seule la CGT n'a pas signé l'accord de prorogation, réservant sa réponse.

-

Medef :

« la délégation patronale a décidé d'aller vers une solution que nous considérons comme responsable » en reconduisant pour six mois l'AGFF, s'est félicité Jean-François Pilliard, le chef de file de la délégation patronale. « Sur ce thème des retraites, il est important, compte tenu du contexte social qui s'est installé depuis plusieurs mois, de créer les conditions d'un dialogue équilibré et de ne pas rajouter à l'anxiété du moment ». Le patronat souhaite en outre que cette négociation « s'inscrive dans le long terme ».

-

CFDT :

pour Jean-Louis Malys, la prorogation de l'accord de 2009 envoie « un signe positif vis-à-vis des personnes concernées qui était nécessaire ». « ça nous donne du délai, mais il n'y a rien de réglé après ». Sur la base des chiffrages demandés pour la prochaine réunion du 21 décembre, « il faut qu'on ait un plan de redressement des équilibres du régime et des taux de rendement ». Jean-Louis Malys souhaite un accord pour cinq ans.

-

FO :

« C'est une entame de négociation positive. On a obtenu ce qu'on souhaitait sur l'AGFF », a indiqué Bernard Devy. « Il faut prendre un peu de temps pour traiter des différents sujets ». Il estime notamment que « la barrière d'âge à 67 ans est inacceptable : on ne va pas accepter des employeurs ce qu'on a refusé du gouvernement. [...] Il faut articuler de manière définitive base et complémentaire et rétablir l'équilibre des régimes et cela passe par des ressources nouvelles. [...] Pour le reste, on est attaché aux deux régimes mais il faut que les employeurs prennent leurs responsabilités concernant l'équilibre de l'Agirc qui ne peut pas résulter que de la compensation ». Enfin, sur les droits familiaux et

	<p>conjugaux, « on n'est pas dans cette négociation pour faire des concessions à la baisse ».</p> <p>-</p> <p>CFE-CGC :</p> <p>« Notre priorité, c'était de rassurer les salariés qui vont partir en retraite en 2011 », a indiqué Danièle Karniewicz. Mais, pour la suite de la négociation, « les marges de manœuvre sont limitées. [...] Il faut stopper la baisse des rendements, donc il reste le taux de cotisation ». « Le délai de six mois ne sera pas de trop pour négocier les paramètres », conclue-t-elle.</p> <p>-</p> <p>CFTC :</p> <p>« Nous avons signé, c'était le mandat principal d'aujourd'hui pour lever les inquiétudes des salariés qui sont proches de prendre leur retraite », a affirmé Gabrielle Simon. La CFTC demande une négociation courte pour ne pas recréer de l'anxiété. Elle demande un arrêt des baisses de rendement, un financement pérenne et le maintien de deux régimes distincts. Elle ne souhaite pas de remise en cause des majorations familiales et entend garder le dispositif de réversion sans condition de ressources.</p> <p>-</p> <p>CGT :</p> <p>l'organisation syndicale a réservé sa signature. « Nous avons quelques soucis avec l'accord proposé par le Medef sur la prorogation de celui de 2009 : la baisse des niveaux de rendement est acté par ce texte et l'articulation base/complémentaire prévue dans un considérant contrevient au principe du paritarisme », a expliqué Éric Aubin. « Il faut discuter de la valeur d'acquisition des points et de la valeur de service. La CGT est plutôt favorable à une indexation sur les salaires pour l'ensemble. [...] On demande à revoir l'assiette des cotisations, une modulation des taux (en fonction des politiques d'emploi et de salaire des entreprises) et leur hausse ».</p> <p>Le 30 novembre 2010-</p> <p>La CGT a annoncé qu'elle signait l'accord reconduisant jusqu'au 30 juin 2011 le dispositif AGFF qui permet de financer la retraite complémentaire sans minoration avant 65 ans.</p> <p>Au-delà de l'AGFF, la CGT entend créer les conditions d'un nouvel accord sur les retraites complémentaires avant le 31 mars 2011 qui mette un terme à la baisse de rendement des régimes et gagner l'alignement par le haut des droits familiaux et conjugaux.</p>
<p>AGENDA SOCIAL 2011</p>	<p>Le 17 décembre 2010-</p> <p>Emploi, protection sociale, dialogue social et vie au travail sont les quatre nouveaux thèmes de l'agenda social 2011-2012 proposé, dans un courrier du 14 décembre, par la présidente du Medef aux syndicats représentatifs. Laurence Parisot a appelé à l'ouverture rapide de la renégociation de la convention d'assurance chômage et à la poursuite des chantiers en cours relatifs aux institutions représentatives du personnel, au paritarisme et aux retraites complémentaires.</p> <p>Notons par ailleurs que concernant l'emploi des jeunes, Xavier Bertrand a annoncé, le 14 décembre, qu'il allait entamer une concertation spécifique avec les partenaires sociaux, avec comme objectif la mise en place de « nouveaux outils » pour favoriser l'alternance et l'apprentissage.</p>