

La reconnaissance de la pénibilité reportée et plus restreinte !

La reconnaissance de la pénibilité et des carrières précoces devait permettre de « *sauver la retraite à 60 ans* » pour cette catégorie de salariés. Il n'en sera rien ! Les décrets pour la création du compte personnel de prévention de la pénibilité initialement applicable au 1^{er} janvier 2015 sont de nouveau reportés par le Premier ministre. Les salariés en situation de travail pénible devront subir comme les autres salariés la remise en cause de leurs droits à la retraite...

Peu de salariés et peu de reconnaissance effective de la pénibilité

Dans le « *meilleur des cas* », qui ne concernera que très peu de salariés, le départ des plus âgés sera possible à... 61 ans. Ceux de plus de 55 ans au 1^{er} janvier 2015 pourront gagner « *au mieux* » 4 trimestres et partiront au plus tôt à ... 61 ans.

Quant aux plus jeunes postulants à la retraite, dont les carrières sont hachées par le chômage et la précarité, la mise en place d'une limite de 100 points maximum, qui permet au mieux une anticipation de départ de 2 ans, rend donc en l'état actuel un départ seulement à... 60 ans certes théoriquement possible, mais pratiquement improbable.

La mise en place de seuils d'exposition (en durée et en intensité) au-delà desquels les salariés de droit privé pourront prétendre au compte pénibilité va restreindre le nombre de bénéficiaires. Par exemple, un salarié utilisant un marteau-piqueur 2 heures par jour n'atteindrait pas le seuil « *vibrations mécaniques* » fixé à 450 heures sur l'année.

Les moyens financiers prévus confirment le manque d'ambition du dispositif

La cotisation patronale de base s'élèvera à 0,01%.

La sur-cotisation pour les entreprises dont les salariés sont exposés à la pénibilité n'excédera pas 0,1 % en 2015 et 2016 et 0,2 % à partir de 2017 (le double en cas de polyexposition). Rappelons que la loi sur les retraites du 18 décembre 2013 prévoyait entre 0,3 et 0,8 % pour un facteur de pénibilité.

Un tel dispositif sans ambition sociale et sans les moyens financiers nécessaires, présenté comme préventif contre la pénibilité, n'incitera guère le patronat à réduire les souffrances au travail.

Cela confirme aussi la duperie de la conception actuelle des négociations :

- d'un côté, le recul d'un droit fondamental accompagné d'un calendrier et de mesures précises d'allègements de contributions patronales (retraite, formation, famille) ;
- de l'autre, l'annonce de nouveaux droits misérables sans moyens financiers et renvoyés aux calendes grecques.

Une leçon à méditer pour les négociations à venir de la Conférence sociale.

Alain Morin

riales dans des conditions différentes des salariés de droit privé. On prétend leur permettre de bénéficier de la mesure dans des conditions appropriées. Ainsi une exonération spécifique leur serait ouverte, de plus faible taux mais accordée jusqu'à des niveaux de salaire légèrement supérieurs.

La mesure consiste en un allègement de cotisations salariales au bénéfice des salariés dont la rémunération est comprise entre 1 fois et 1,3 fois le SMIC, pour les salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2015. Cette exonération sera d'un montant de 520 euros par an pour un emploi à temps plein rémunéré au SMIC. Son montant sera décroissant, mais bénéficierait jusqu'aux salariés rémunérés 1,3 SMIC. Le montant de la réduction figurera sur le bulletin de paie mensuel des salariés bénéficiaires de la mesure et conduirait à une hausse du salaire net qui leur est versé chaque mois.

Coût de la mesure : 2,5 milliards d'euros en 2015, y compris 400 millions d'euros pour la Fonction publique.

Baisse du coût du travail de 4,5 milliards d'euros en 2015

En prétendant renforcer la compétitivité des entreprises et améliorer la situation de l'emploi, le gouvernement cherche à réduire le coût du travail dès 2015 pour les salaires proches du SMIC, pour lesquels la réduction du coût du travail serait censée exercer un effet direct et efficace sur la demande de travail.

Cette mesure vient compléter les 20 milliards d'euros du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), qui a constitué une étape importante dans la réduction des coûts salariaux. Avec le CICE, le coût horaire réel du travail dans l'ensemble de l'industrie