

**Projet de loi de financement rectificative  
de la sécurité sociale pour 2011**

**Evaluation préalable\***

*\* Nota : la présente évaluation préalable, élaborée pour éclairer les options retenues par l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011, ne relève pas des dispositions organiques issues de la loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution.*

## Article 1<sup>er</sup> Prime versée par les entreprises dont les dividendes augmentent

### I. Présentation

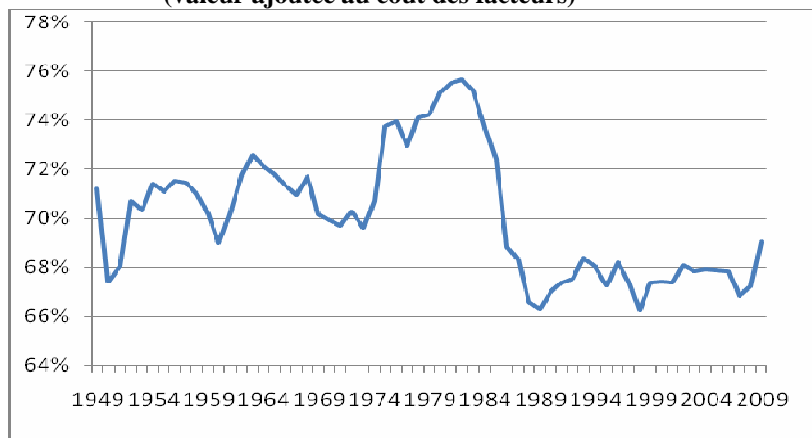
#### 1. Présentation du contexte général

Le partage de la valeur ajoutée et des profits représente un élément clé du fonctionnement global de l'économie et détermine la manière dont la richesse nationale est répartie entre les différents acteurs qui ont contribué à la créer. Ses impacts sont déterminants sur la compétitivité des entreprises, le financement de l'investissement, et la dynamique du pouvoir d'achat des salariés.

Le Président de la République a invité le 18 février 2009 les partenaires sociaux à négocier sur ce sujet afin de rénover l'approche des différents acteurs sur cette question. Il a confié en outre à M. Jean-Philippe Cotis, directeur général de l'Insee, le soin de présenter un diagnostic préalable sur l'évolution du partage de la valeur ajoutée au cours des dernières décennies.

M. Cotis a rendu son rapport le 13 mai 2009. Celui-ci indique que la part des salaires a été relativement stable entre 1949 et le premier choc pétrolier, a connu deux phases d'augmentation puis de diminution rapide avant et après le début des années 1980. Depuis la fin des années 1980, le partage de la valeur ajoutée paraît plutôt stable, la part affectée aux salaires se maintenant autour de 67 %, soit son niveau le plus bas depuis la fin de la deuxième guerre mondiale et près de 10 points de moins que son maximum historique, atteint au cours des années 1980, avant la désindexation des salaires sur les prix.

**Part des salaires dans la valeur ajoutée des sociétés non financières depuis 1949  
(valeur ajoutée au coût des facteurs)**



*Source : Comptes nationaux base 2000, Insee.*

Les comparaisons internationales, qu'il faut interpréter avec prudence (notamment parce qu'elles n'intègrent pas la TVA dans le calcul), reflètent d'une part que les évolutions particulières qui ont suivi le premier choc pétrolier n'ont pas été observées dans tous les pays et, d'autre part, que plusieurs pays ont connu une baisse tendancielle de la part des salaires dans la valeur ajoutée.

Le rapport Cotis établit de manière plus détaillée que la stabilité du partage de la valeur ajoutée sur les 20 dernières années s'est accompagnée d'un faible dynamisme des salaires nets, qui a pour origine le niveau relativement faible de la croissance et la hausse des prélèvements ayant servi à financer l'extension de la couverture sociale. Parallèlement, le rapport rappelle que, depuis les années 1990, la valeur des fonds propres et les flux nets de dividendes versés ont augmenté fortement. En dépit d'une forte hétérogénéité, notamment par taille d'entreprises et par secteur d'activité, la répartition du profit brut (valeur ajoutée après paiement des impôts, charges d'intérêts et salaires versés aux salariés) était la suivante en 2007 :

### Partage du profit brut en 2007



Source : Rapport Cotis (2009)

- 57% pour l'investissement
- 7% aux salariés (montants hors salaires et primes ordinaires)
- 36% pour le capital.

En 2008, selon les données de l'Insee, 16 % des 1,2 millions d'entreprises du secteur concurrentiel ayant au moins un salarié ont versé des dividendes, soit près de 200 000 entreprises, dont moins de 14 000 ont plus de 50 salariés. Le nombre de salariés employés par celles-ci était de 6 millions, correspondant à 40% de l'ensemble des effectifs salariés. Le montant total des dividendes versés aux actionnaires correspondait à un montant de 23 770 euros par salarié.

Si le contexte de crise a pu perturber l'aboutissement de la négociation des partenaires sociaux sur ces questions, la période actuelle de sortie de crise justifie de trouver sans délais des moyens de progresser sur ces questions.

## 2. Présentation de la mesure

### Mesure proposée :

La mesure proposée consiste à demander aux entreprises dont les dividendes sont en hausse d'ouvrir des négociations avec les représentants de leurs salariés afin d'instaurer une prime à leur profit.

Compte tenu de l'hétérogénéité de situation entre les différentes entreprises selon leur taille, et parallèlement de leurs obligations en matière de représentation du personnel, il est proposé de rendre cette négociation obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés et facultative dans les entreprises en deçà. La prime sera soit uniforme soit modulée, comme en matière d'intéressement et de participation, en fonction du salaire et de la durée de présence dans l'entreprise.

La mesure est applicable aux sociétés commerciales du secteur privé ainsi qu'à celles qui, appartenant au secteur public, ne bénéficient pas de subvention d'exploitation, ne sont pas dans une situation de monopole et ne sont pas assujetties à des tarifs réglementés. Elle s'appliquerait à la condition que les dividendes par actions d'une année soient supérieurs à la moyenne des dividendes des deux années précédentes. Dans les groupes, la distribution de dividendes est appréciée au niveau de la tête de groupe et déclenche le versement de la prime dans toutes les filiales françaises. Elle est appréciée au niveau de l'entreprise dominante au sens du code du travail.

Le montant de la prime n'est volontairement pas normé. En particulier, aucun minimum n'est fixé. Ce choix repose sur la conviction que le « bon » niveau ne pourra être trouvé qu'en tenant compte d'une multiplicité de facteurs que seuls les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont à même d'apprécier pour atteindre l'objectif d'un partage plus équitable.

La prime bénéficiera, dans la limite de 1 200 euros par salarié et par an, du même régime social et fiscal que l'intéressement ou le supplément d'intéressement : assujettissement en matière sociale uniquement à la CSG-CRDS et au forfait social, assujettissement à l'impôt sur le revenu.

Autres options possibles :

Deux types de mesures alternatives auraient pu être proposés :

- conserver les seuls mécanismes actuels permettant aux partenaires sociaux de discuter dans chaque entreprise des questions touchant à l'articulation de l'augmentation des dividendes versés aux actionnaires et la rémunération des salariés dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) ou dans le cadre d'accords spécifiques sur la participation, l'intéressement (cf. encadré ci-dessous) et l'épargne salariale ;
- adopter des mesures plus strictes visant à garantir, sur courte (d'une année sur l'autre) et moyenne période (cinq ans) une évolution convergente ou parallèle des rémunérations, au sens large et des dividendes.

La participation des salariés aux résultats de l'entreprise permet de faire participer chaque salarié aux résultats de son entreprise, en redistribuant une partie des bénéfices réalisés selon des modalités prévues par accord collectif. Elle est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. L'intéressement permet de fixer aux salariés, par accord collectif, des objectifs et performances à atteindre pour verser des primes. L'intéressement est toujours facultatif.

#### Les dispositifs de participation, d'intéressement en 2008

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique en France métropolitaine.

Source : Dares, enquêtes Acemo-Pipa.

	2000	2005	2006	2007	2008
<b>Participation</b>					
Montant brut distribué (en millions d'euros)	4 927	6 989	7 144	8 319	7 934
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 254	4 848	5 204	5 456	5 472
Montant moyen en euros	1 158	1 442	1 373	1 525	1 450
<b>Intéressement</b>					
Montant brut distribué (en millions d'euros)	3 799	5 708	6 496	7 410	6 470
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	3 283	4 119	4 241	4 887	4 341
Montant moyen en euros	1 157	1 386	1 532	1 516	1 490

Ces deux voies ont été écartées car la 1<sup>ère</sup> s'avère insuffisante et la 2<sup>e</sup> serait d'une grande complexité, générerait autant d'effets d'aubaine que de situations de pénalisation et porterait une atteinte forte, peut-être excessive, à la liberté contractuelle des partenaires sociaux. En outre, elle ne permettrait pas de bénéficier de l'apport de la négociation collective. La négociation d'entreprise, en dehors de son intérêt propre en matière sociale, permet de tenir compte de manière plus adaptée de la situation individuelle de chaque entreprise, telle qu'elle est appréciée par l'ensemble des acteurs qui y sont impliqués et parvenir au plus juste équilibre.

En outre, une mesure trop contraignante pourrait modifier substantiellement la politique de versement des dividendes, avec des conséquences possibles sur l'attractivité des investissements des entreprises soumises à ces obligations par rapport à celles qui ne seraient pas.

### 3. Justification de la place en loi de financement de la sécurité sociale

La mesure présente un impact significatif sur les recettes des régimes obligatoires de base dès l'exercice 2011 (1° et 2° du B du V de l'article LO 111-3 du code de la sécurité sociale). Elle comporte deux volets indissociables qui concernent d'une part les nouvelles obligations ou facultés en matière de versement de la prime et d'autre part les règles d'assujettissement social de celle-ci qui, comme en matière d'intéressement, prévoient une exclusion de l'assiette de l'ensemble des cotisations sociales et contributions associées hors CSG-CRDS et forfait social (3° du B du V de l'article LO 111-3 précité). Cette exonération n'est par ailleurs pas compensée à la sécurité sociale (IV de l'article LO 111-3 précité).

## II. Consultations préalables à la saisine du Conseil d'Etat

En application des dispositions de l'article L. 182-2, L. 200-3, R. 611-9 du code de la sécurité sociale et L. 720-3 du code rural, les conseils d'administration de l'ACOSS, de la CNAF, de la CNAVTS et du RSI, les conseils de la CNAMTS et de l'UNCAM ainsi que le conseil central d'administration de la MSA et la commission ATMP du régime général ont été consultés. Les résultats des votes et les avis émis par ces organismes sont annexés à la présente étude d'impact.

## III. Aspects juridiques

### 1. Articulation de la mesure avec le droit européen en vigueur

- a) La mesure applique-t-elle une mesure du droit dérivé européen (directive) ou relève-t-elle de la seule compétence des États membres ?

La mesure relève de la compétence des États membres.

- b) La mesure est-elle compatible avec le droit communautaire, tel qu'éclairé par la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) : règles relatives à la concurrence, aux aides d'État, à l'égalité de traitement, dispositions de règlement ou de directive...et/ou avec celle de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) ?

Cette mesure, qui instaure une obligation en matière de négociation et de versement d'éléments de rémunération pour les entreprises, est compatible avec le droit communautaire, notamment en matière de concurrence et d'aides d'Etat ainsi qu'avec l'ensemble des exigences découlant de la CEDH.

### 2. Introduction de la mesure dans l'ordre juridique interne

- a) Possibilité de codification

Le dispositif se trouve à la lisière de plusieurs domaines (rémunération du travail, rémunération du capital, prélèvements sociaux) relevant eux-mêmes de plusieurs codes (code du travail, code de commerce, code de la sécurité sociale). Le texte prévoit un bilan de la mise en œuvre de la mesure susceptible de conduire à des adaptations législatives. Il est donc proposé dans cette attente de ne pas codifier les nouvelles dispositions en cause.

- b) Abrogation de dispositions obsolètes

Sans objet.

- c) Application de la mesure envisagée dans les collectivités d'outre mer

<b>Départements d'outre-mer</b> (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion)	Oui
<b>Collectivités d'outre-mer</b>	
-Mayotte	Non
-Saint-Pierre et Miquelon	Oui
-Saint-Martin et Saint Barthélemy	Oui
-autres (Polynésie française, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, TAAF)	Non

## IV. Evaluation des impacts

### 1. Impact financier<sup>1</sup>

Organismes impactés (régime, branche, fonds)	Impact financier (en M€)				
	Coût ou moindre recette (signe -) Economie ou recette supplémentaire (signe +)				
	2011	2012	2013	2014	2015
Administrations de sécurité sociale	375	335	330	325	320
État	-395	- 640	-650	-660	-670
Total	-20	-305	-320	-335	-350

L'impact pour l'ensemble des administrations publiques de la mesure est estimé à -20 M€ en 2011 et - 305 M€ en 2012 ; pour les années ultérieures, le coût augmente très légèrement chaque année (- 320 M€ pour 2013, -335 M€ pour 2014 et -345 M€ pour 2015) pour se stabiliser à -400 M€ à terme.

Ces estimations sont fondées sur les hypothèses détaillées ci-dessous.

L'évaluation du nombre de bénéficiaires du dispositif repose sur une base de données de l'Insee alimentée notamment par les déclarations fiscales (« liasses fiscales »). Cette base couvre l'ensemble des entreprises quel que soit leur régime fiscal (régime normal ou simplifié, bénéfiques industriels et commerciaux, bénéfiques non commerciaux et bénéfiques agricoles).

#### Entreprises versant des dividendes (en nombre et en effectifs)

Entreprises	Entreprises versant des dividendes		Total entreprises		Entreprises versant des dividendes sur total entreprises	
	Nombre	Effectif	Nombre	Effectif	Nombre	Effectif
Moins de 50 salariés	178 753	1 748 691	1 141 876	6 207 455	16%	28%
Plus de 50 salariés	13 694	4 286 800	31 777	8 924 233	43%	48%
Total	192 447	6 035 491	1 173 653	15 131 688	16%	40%

Source : Esane 2008

Champ : Entreprises soumises aux BIC (BRN et RSI), BNC et BA.

L'ordre de grandeur retenu est donc de 6 millions de salariés dans les entreprises qui versent des dividendes.

On ne connaît en revanche pas la proportion de celles qui ont augmenté leurs dividendes sur les deux dernières années. Le chiffre retient un ratio de 2/3. Ce chiffre peut sembler relativement élevé mais peut être justifié par la tendance à la hausse des dividendes observée depuis l'année de la crise (2008), où ils avaient eu tendance à baisser. Sur cette base, les effectifs concernés par une distribution de dividendes seraient donc de **4 millions de salariés**.

Concernant le montant moyen de la prime retenu, les statistiques individuelles recueillies à l'occasion du versement en 2006 du « bonus de 1000 euros » faisaient état d'un montant moyen de 580 €. Selon les données de l'Acoss pour 2006, dans 45% des cas, les primes versées ont été forfaitaires (dont un quart au niveau du plafond de 1000 euros) et 55% ont été modulées. Compte tenu du niveau plus élevé du plafond retenu par le présent dispositif, il peut être retenu un montant moyen de prime de 700 € par salarié, conduisant à un montant global brut de prime de **2,8 Md€**.

<sup>1</sup> Les impacts financiers précisés ici tiennent compte des décalages temporels dus au mode de prélèvement de certains impôts. Ainsi, nous retenons que les prélèvements de l'IR et de 50% de l'IS dus au titre de l'année (n) s'effectuent en (n+1). Au final, cela n'impacte que l'année 2011 (l'impact financier en droits constatés est de -560 M€ pour 2011 mais l'impact financier estimé pour 2011 n'est que de -20 M€, l'IR et la moitié de l'IS dus au titre de 2011 n'étant prélevés qu'en 2012).

Pour 2011, le coût de la mesure est estimé sur la base d'un financement sur fonds propres de l'entreprise. Pour 2012 et les années ultérieures, on fait l'hypothèse que l'entreprise finance la prime à hauteur de 50% sur ses fonds propres et 50% sur les dividendes qu'elle verse aux actionnaires. Le tableau suivant précise la décomposition du coût de la mesure selon les sources de recettes.

L'observation des données fiscales des grandes entreprises, montre que le ratio d'entreprises qui voient leurs dividendes augmenter est très variable dans le temps mais qu'il est en forte hausse depuis la crise pour s'établir aujourd'hui à plus de 2/3. Le choix a été retenu de maintenir cette hypothèse pour le chiffrage des années ultérieures pour tenir compte des flux d'entrée et de sortie d'entreprises en situation d'augmentation de leurs dividendes au cours de ces années. Cette hypothèse est toutefois à considérer avec une certaine prudence en raison de la difficulté d'anticiper le comportement des acteurs.

#### Décomposition de l'impact sur les finances publiques (en M€)<sup>2</sup>

		2011	2012	2013	2014	2015
<b>Coût FIPU total</b>		<b>-20</b>	<b>-305</b>	<b>-320</b>	<b>-335</b>	<b>-350</b>
<b>Sécurité sociale</b>	<b>Total SS</b>	<b>375</b>	<b>335</b>	<b>330</b>	<b>325</b>	<b>320</b>
	Prél. soc./div.	-	-40	-45	-50	-55
	FS	170	170	170	170	170
	CSG-CRDS	205	205	205	205	205
<b>État</b>	<b>Total État</b>	<b>-395</b>	<b>-640</b>	<b>-650</b>	<b>-660</b>	<b>-670</b>
	IR – PFL (n)	0	-80	-90	-100	-110
	IR (n-1)	-	225	225	225	225
	50% IS (n)	-395	-395	-395	-395	-395
	50% IS (n-1)	-	-390	-390	-390	-390

#### Impacts économiques, sociaux et environnementaux

##### a) impacts économiques

Selon les hypothèses retenues, le gain de pouvoir d'achat des salariés serait à terme de 2,2 Md€. Les effets sur les autres agents figurent dans le tableau ci-dessous. Cette analyse se limite ici aux impacts directs de la mesure sur les agents économiques.

#### Impact de la mesure sur les différents acteurs (en M€)

		2011	2012	2013	2014	2015
<b>Administrations publiques</b>	<b>Coût APU total</b>	<b>-20</b>	<b>-305</b>	<b>-320</b>	<b>-335</b>	<b>-350</b>
	<b>Total SS</b>	<b>375</b>	<b>335</b>	<b>330</b>	<b>325</b>	<b>320</b>
	Prél. soc./div.	-	-40	-45	-50	-55
	FS	170	170	170	170	170
	CSG-CRDS	205	205	205	205	205
	<b>Total État</b>	<b>-395</b>	<b>-640</b>	<b>-650</b>	<b>-660</b>	<b>-670</b>
	IR – PFL (n)	0	-80	-90	-100	-110
IR (n-1)	-	225	225	225	225	
50% IS (n)	-395	-395	-395	-395	-395	
50% IS (n-1)	-	-390	-390	-390	-390	
<b>Salariés</b>	<b>Gain total salariés</b>	<b>2 425</b>	<b>2 200</b>	<b>2 200</b>	<b>2 200</b>	<b>2 200</b>

<sup>2</sup> Cette évaluation tient compte du différé de paiement de l'IS (différé partiel) et de l'IR, ce qui explique le faible montant en 2011. L'augmentation progressive de l'impact financier après 2012 provient essentiellement du fait que le taux effectif de prélèvements sur dividendes retenu évolue chaque année pour atteindre à terme son taux réel de 15%, la taxation des dividendes versés aux ménages français intervenant très majoritairement au terme d'un contrat (assurance-vie, plan épargne retraite).

	Prime reçue	2 800	2 800	2 800	2 800	2 800
	FS	-170	-170	-170	-170	-170
	CSG-CRDS	-205	-205	-205	-205	-205
	IR (n-1)	-	-225	-225	-225	-225
<b>Employeurs</b>	<b>Coût total employeurs</b>	<b>-2 405</b>	<b>-615</b>	<b>-615</b>	<b>-615</b>	<b>-615</b>
	Prime versée IS	-2 800 395	-1 400 785	-1 400 785	-1 400 785	-1 400 785
<b>Autres ménages/ Reste du monde</b>	<b>Coût total Actionnaires</b>	<b>-</b>	<b>-1 280</b>	<b>-1 265</b>	<b>-1 250</b>	<b>-1 235</b>
	Dividendes		-1 400	-1 400	-1 400	-1 400
	IR – PFL Prél. soc./div.	-	80 40	90 45	100 50	110 55

## b) impacts sociaux

La mesure favorise le dialogue social dans les entreprises sur la relation entre l'augmentation des dividendes et la rémunération des salariés, ce thème ne figurant pas parmi ceux devant être abordés dans la négociation annuelle obligatoire.

## c) impacts sur l'environnement

Non significatifs

## 2. Impacts de la mise en œuvre de la mesure pour les différentes personnes physiques ou morales concernées

## a) impact sur les personnes physiques

Pas d'impact en termes de mise en œuvre. Les sommes versées figureront sur les bulletins de salaire et seront inclus dans le « net imposable » qui y figure. L'ensemble restera prérempli sur la déclaration d'impôt et pourra être vérifié par les contribuables de la même manière qu'actuellement.

## b) impacts sur les administrations publiques ou des caisses de sécurité sociale

Les services de l'Etat (Unités territoriales des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) recevront les accords déposés, selon la procédure habituelle applicable à l'ensemble des accords collectifs.

Les organismes ont géré par le passé des dispositifs tout à fait similaires, qui n'ont pas posé de difficultés particulières de gestion. Une ligne spécifique devra être créée dans la déclaration annuelle de données sociales. Ce sujet a d'ores et déjà été expertisé par les instances qui gèrent la norme utilisée pour cette déclaration.

Cette mesure sera contrôlée, à l'instar des précédents, dans le cadre global des vérifications effectuées par les organismes du recouvrement social.

## c) impact sur la charge administrative, dont impact sur les systèmes d'information

Impact négligeable sur la charge administrative. L'évolution des systèmes d'information est limitée à ce qui découle de l'exploitation de la DADS (cf. point précédent). Ce point sera traité dans le cadre des évolutions habituelles devant être gérés par les organismes en fonction des évolutions réglementaires intervenant chaque année.

## d) impact budgétaire

Voir chiffrages ci-dessus.

## e) impact sur l'emploi des administrations

Négligeable



## **V. Présentation de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation**

### **1. Liste de tous les textes d'application nécessaires et du délai prévisionnel de leur publication**

Aucun texte d'application n'est requis pour ce texte. La mise en œuvre de ces dispositions pourra s'appuyer en outre sur les précédents des primes exceptionnelles de 2006 et 2008, qui ont fait l'objet notamment des circulaires (circulaire DSS/DGT du 5 janvier 2006, questions-réponses du 18 avril 2006).

### **2. Existence de mesures transitoires ?**

Compte tenu de l'application de la mesure à tous les cas de distribution – en hausse – de dividendes depuis le 1er janvier 2011, des dispositions transitoires sont prévues pour l'année 2011 en termes de délais de négociation. Le délai de 3 mois qui sera calculé pour les autres années à compter de l'assemblée générale courra cette année à partir de la date de promulgation de la loi. Il est précisé que la loi ne prévoit pas de délai particulier pour le versement de la prime, lequel pourra donc intervenir en fonction des modalités conclues dans les accords.

### **3. Délais de mise en œuvre pratique par les caisses de sécurité sociale ou les cotisants**

Le statut social de la prime, qui est le même que celui de l'intéressement, ne nécessite pas de développement spécifique lourd. Les expériences passées n'ont pas révélé de difficultés de mise en œuvre. Par ailleurs l'impact des évolutions de la DADS aussi bien du point de vue des entreprises que des organismes laisse des délais suffisants puisque cette déclaration est effectuée en janvier N+1 et que les évolutions – limitées – ont d'ores et déjà été anticipées.

### **4. Modalités d'information des assurés ou cotisants**

Si la prime dispose déjà d'une certaine notoriété, la communication sur la mise en œuvre du dispositif sera assurée par la publication d'une circulaire et des échanges avec les professionnels de la gestion de paye ainsi que la presse spécialisée dans la législation sociale.

### **5. Suivi de la mise en œuvre**

En amont une remontée des accords déposés auprès des Unités territoriales des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pourra être effectuée.

Les organismes pourront exploiter à partir du début de l'année N+1 les déclarations individuelles (DADS) permettant d'avoir une évaluation précise des montants distribués et de leur ventilation.

En outre, l'aménagement de l'enquête PIPA (DARES), en phase d'instruction, devrait permettre d'avoir des informations complémentaires sur les comportements des entreprises, notamment pour ce qui concerne la modalité de versement de la prime (sous forme directe ou via un dispositif d'épargne salariale).

## **Annexe – résultats des consultations**

Les conseils d'administration de l'ACOSS, de la CNAF, de la CNAVTS et du RSI, les conseils de la CNAMTS et de l'UNCAM ainsi que le conseil central d'administration de la MSA et la commission AT-MP du régime général ont rendu un avis sur le PLFRSS. Les résultats des votes et les avis émis par ces organismes sont présentés ci-dessous :

### **ACOSS**

Le conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale a émis un avis défavorable au PLFRSS pour 2011.

Avis défavorable : 26 voix (CFDT, CFTC, CGT, FO, CGPME, MEDEF, UPA, 3 personnes qualifiées).

Prise d'acte : 2 voix (CFE-CGC)

Abstention : 1 (personne qualifiée)

### **CNAF**

Le conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales a émis un avis défavorable au PLFRSS pour 2011.

- Avis défavorable : 32 voix (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, UNAF, UPA, CGPME, MEDEF, CNPL-UNAPL, 3 personnes qualifiées)

- Prises d'acte : 2 (CFE-CGC)

### **CNAVTS**

Le conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés a émis un avis défavorable au PLFRSS pour 2011.

### **CNAMTS**

Le conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés a émis un avis défavorable au PLFRSS pour 2011.

Avis défavorable : 33 voix (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC, FNMF, MEDEF, CGPME ? UPA, UNAF, FNATH, CISS, 1 personne qualifiée)

Abstention : 1 voix (personne qualifiée)

### **CAT-MP**

La commission des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général a indiqué ne pas être en mesure de s'exprimer sur le projet de PLFRSS et a décidé de se conformer aux votes exprimés par le Conseil de la CNAMTS.

### **CCMSA**

Le conseil central d'administration de la Mutualité sociale agricole a émis un avis défavorable au PLFRSS pour 2011.

### **RSI**

Le conseil d'administration de la Caisse nationale du régime social des indépendants a pris acte à l'unanimité du PLFRSS pour 2011.

### **UNCAM**

*(non encore disponible)*