

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

26 janvier 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 117

présenté par  
M. Bazin

-----

**ARTICLE 2**

Substituer aux alinéas 6 et 7 les huit alinéas suivants :

« La liste des indicateurs ainsi que la méthodologie applicable et les modalités de publication et de transmission à l'administration compétente sont fixées par décret, dans les périmètres de l'emploi et des conditions de travail des séniors dans l'entreprise, en vue de leur permettre d'accéder à une retraite à taux plein et notamment, mais non limitativement sont :

« 1° Le recrutement et les fins de contrats, le taux d'emploi, l'employabilité et la qualification professionnelle, notamment par la formation et la gestion des emplois et des compétences ;

« 2° La prévention des effets défavorables et risques inhérents aux carrières longues ou à la pénibilité des professions notamment en matière de santé et sécurité des travailleurs ;

« 3° L'organisation des conditions d'emploi et de travail, tels que la durée des contrats de travail, le temps de travail, la mobilité et pénibilité ;

« 4° Le maintien des niveaux de rémunérations et les dispositifs d'entreprise de financement des retraites ;

« 5° Les cumuls « emploi – retraite », la reconversion professionnelle des seniors ou les retraites progressives dans l'entreprise.

« L'ensemble de ces champs et domaines pour lesquels sont définis et s'appliquent des indicateurs et leur pondération est pris en compte pour la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

« Une convention de branche étendue peut adapter et élargir la liste des indicateurs mentionnés au premier alinéa. Cette liste se substitue à celle fixée par le décret mentionné au deuxième alinéa pour les entreprises de la branche concernée. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Afin de s'assurer de l'efficacité de l'index sénior, il est proposé d'entourer la mise en place des critères le composant par décret, d'un cadre législatif. Ce cadre permet de garantir la prise en compte des politiques d'emplois, des conditions de travail et de rémunération des salariés proches de la retraite, afin que l'index soit l'outil de mesure le plus efficace possible au service de la négociation en branche et en entreprise. Par ailleurs, l'inégalité entre femmes et hommes quant au niveau des pensions de retraite et à l'âge effectif de départ à la retraite nécessite une déclinaison des indicateurs dans le champ de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.