



N° 973

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

SEIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 mars 2023.

PROPOSITION DE LOI

visant à mieux reconnaître le travail des femmes et sa pénibilité,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Mathilde PANOT, André CHASSAIGNE, Cyrielle CHATELAIN, Boris VALLAUD, Sarah LEGRAIN, Pascale MARTIN, Élise LEBOUCHER, Ersilia SOUDAIS, Jean-François COULOMME, Nadège ABOMANGOLI, Laurent ALEXANDRE, Gabriel AMARD, Ségolène AMIOT, Farida AMRANI, Rodrigo ARENAS, Christine ARRIGHI, Clémentine AUTAIN, Joël AVIRAGNET, Christian BAPTISTE, Delphine BATHO, Marie-Noëlle BATTISTEL, Ugo BERNALICIS, Christophe BEX, Carlos Martens BILONGO, Manuel BOMPARD, Mickaël BOULOUX, Idir BOUMERTIT, Soumya BOUROUAHA, Louis BOYARD, Moetai BROTHERRSON, Philippe BRUN, Elie CALIFER, Aymeric CARON, Sylvain CARRIÈRE, Jean-Victor CASTOR, Steve CHAILLOUX, Florian CHAUCHE, Sophia CHIKIROU, Hadrien CLOUET, Éric COQUEREL, Alexis CORBIÈRE, Catherine COUTURIER, Hendrik DAVI, Alain DAVID, Arthur DELAPORTE, Stéphane DELAUTRETTE, Sébastien DELOGU, Pierre DHARRÉVILLE, Alma DUFOUR, Inaki ECHANIZ, Karen ERODI, Martine ETIENNE, Elsa FAUCILLON, Olivier FAURE, Emmanuel

FERNANDES, Sylvie FERRER, Caroline FIAT, Charles FOURNIER, Perceval GAILLARD, Marie-Charlotte GARIN, Guillaume GAROT, Raquel GARRIDO, Jérôme GUEDJ, Clémence GUETTÉ, David GUIRAUD, Johnny HAJJAR, Mathilde HIGNET, Chantal JOURDAN, Hubert JULIEN-LAFERRIÈRE, Sébastien JUMEL, Marietta KARAMANLI, Émeline K/BIDI, Rachel KEKE, Fatiha KELOUA HACHI, Andy KERBRAT, Antoine LÉAUMENT, Bastien LACHAUD, Julie LAERNOES, Maxime LAISNEY, Karine LEBON, Arnaud LE GALL, Tematai LE GAYIC, Jean-Paul LECOQ, Charlotte LEDUC, Jérôme LEGAVRE, Murielle LEPVRAUD, Gérard LESEUL, Benjamin LUCAS, Frédéric MAILLOT, Élixa MARTIN, William MARTINET, Frédéric MATHIEU, Damien MAUDET, Marianne MAXIMI, Manon MEUNIER, Yannick MONNET, Marcellin NADEAU, Philippe NAILLET, Jean-Philippe NILOR, Danièle OBONO, Nathalie OZIOL, Francesca PASQUINI, Bertrand PETIT, Stéphane PEU, Sébastien PEYTAVIE, Anna PIC, René PILATO, François PIQUEMAL, Christine PIRES BEAUNE, Thomas PORTES, Dominique POTIER, Loïc PRUD'HOMME, Valérie RABAULT, Jean-Hugues RATENON, Jean-Claude RAUX, Sandra REGOL, Davy RIMANE, Sébastien ROME, Fabien ROUSSEL, Claudia ROUAUX, Sandrine ROUSSEAU, François RUFFIN, Aurélien SAINTOUL, Michel SALA, Nicolas SANSU, Isabelle SANTIAGO, Eva SAS, Hervé SAULIGNAC, Sabrina SEBAIHI, Danielle SIMONNET, Anne STAMBACH-TERRENOIR, Aurélien TACHÉ, Sophie TAILLÉ-POLIAN, Andrée TAURINYA, Matthias TAVEL, Jean-Marc TELLIER, Nicolas THIERRY, Mélanie THOMIN, Aurélie TROUVÉ, Cécile UNTERMAIER, Paul VANNIER, Roger VICOT, Léo WALTER, Giovanni WILLIAM, Hubert WULFRANC,

député-e-s.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

« Rien ou presque n'est dit ou fait sur les vrais enjeux de l'égalité professionnelle. Comme l'a révélé la crise du Covid-19, les emplois très féminisés sont sous-valorisés en matière de salaire et de carrière, les compétences mobilisées étant minimisées et associées à une pseudo-nature des femmes. Pensons aux soignantes, aux aides à domicile, aux agentes d'entretien ou aux hôtesses de caisse – ces « premières de corvées » – applaudies tous les soirs pendant le confinement, mais dont les rémunérations sont toujours très faibles, bien souvent proches du Smic, et toutes en dessous du salaire moyen.

La revalorisation salariale de ces professions féminisées, l'une des conditions essentielles de l'égalité, reste dans l'angle mort des politiques d'égalité salariale, et notamment de l'index. A cela s'ajoute le fait que les déroulements de carrière de la plupart de ces professions sont nettement moins favorables que ceux qui se sont construits dans bon nombre de professions à prédominance masculine de l'industrie. La reconnaissance des parcours professionnels de nombreuses femmes est nécessaire. »

Rachel Silvera, Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre, *Alternatives économiques*, 28 janvier 2021.

À travail de valeur égale, salaire égal ! Il y a 40 ans, la loi du 13 juillet 1983 dite loi Roudy posait ce principe dans le droit français. Son article 5, qui est aujourd'hui l'article L. 3221-4 du code du travail, dispose que sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié-es un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Pourtant, 40 ans après, **les femmes perçoivent toujours des rémunérations inférieures aux hommes**, même à poste et responsabilité identiques. Dans le secteur privé, elles gagnent 28,5 % de moins que les hommes en moyenne. En neutralisant l'effet des temps partiels et des heures supplémentaires, le salaire annuel net moyen des femmes en équivalent temps plein est toujours inférieur de 16,8 % à celui des hommes. Un écart qui s'explique en partie par la discrimination salariale, mais aussi par le fait que les femmes

occupent plus souvent que les hommes des positions socioprofessionnelles moins favorables dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. La retraite amplifie encore ces inégalités de salaires : le montant des pensions versées aux femmes hors réversion est inférieur de 40 % à celles versées aux hommes.

D'après la DARES ⁽¹⁾, dix des 87 familles professionnelles rassemblent près de la moitié des femmes. Un cinquième de l'emploi des femmes se concentre sur les métiers d'agent-es d'entretien, d'enseignant-es et d'aides-soignant-es. Ainsi, 87 % des infirmier-es, 91 % des aides-soignant-es, 97 % des aides à domicile et des aides ménagères, 73 % des agent-es d'entretien, 76 % des caissier-es, des vendeuses et vendeurs sont des femmes. Parmi les personnels de l'Éducation nationale, les femmes représentent 92,4 % des accompagnant-es d'élèves en situation de handicap (AESH), 86,4 % des enseignant-es du premier degré... mais seulement 51,4 % personnels d'inspection et 39 % des professeur-es de chaires supérieure dans le second degré public.

Le 13 avril 2020, Emmanuel Macron s'adressait aux Français et affirmait « *Notre pays, tient tout entier, sur des femmes et des hommes que nos économies rémunèrent si mal* ». Des métiers qui sont occupés par une écrasante majorité de femmes et sous-valorisés dans les classifications. Dans une tribune publiée 5 jours plus tard dans le *Monde*², des chercheuses, des chercheurs et l'ensemble des représentantes et représentants syndicaux expliquent que « *tous marqués par cette féminisation, ce sont des « métiers de femmes », implicitement pour les femmes. Il s'agit d'éduquer, soigner, assister, nettoyer, conseiller, écouter, coordonner... bref, de faire appel à des « compétences présumées innées », si « naturelles » quand on est femme... Cette dévalorisation est l'un des facteurs expliquant les 26 % d'écart salariaux entre les femmes et les hommes* ». Les tâches effectuées sont ainsi considérées comme ne nécessitant pas de qualification particulière.

Interrogée par le *Monde Diplomatique* en 2017, la psychanalyste Marie Pezé, spécialiste de la souffrance au travail, explique que « *Les employeurs sont souvent dans le déni pour les femmes. Ce qu'elles font, c'est du travail de tous les jours. Il va de soi qu'elles s'occupent du ménage, des courses,*

⁽¹⁾ document d'études de la dares, *ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?*, karine briard, 2019.

⁽²⁾« coronavirus : il faut « revaloriser les emplois et carrières a predominance feminine » », https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/04/18/covid-19-il-faut-revaloriser-les-emplois-et-carrieres-a-predominance-feminine_6036994_3232.html

des enfants et des malades. » Ce constat n'est pas nouveau. L'Accord national interprofessionnel (ANI) sur l'égalité professionnelle du 1^{er} mars 2004 expliquait déjà que « *Si l'on examine ce qui est souvent invoqué comme étant les aptitudes innées des femmes (méticulosité, dextérité, douceur, capacité d'écoute et de conciliation des contraintes...), on observe qu'elles servent souvent de prétexte pour (...) ne pas leur reconnaître certaines compétences en particulier dans les professions où l'emploi féminin est largement majoritaire* ». Le Défenseur des droits a publié un guide *Un salaire égal pour un travail de valeur égale* en 2013. Il explique que les emplois occupés majoritairement par des femmes ont « *été moins bien considérés dans les conventions collectives, moins bien évalués dans les classifications et donc moins bien rémunérés, sous prétexte qu'il ne s'agissait pas de « vraies qualifications ». (...) Les méthodes d'évaluation des emplois et de classification professionnelle utilisées aujourd'hui sont l'héritage de cette construction ; elles ne sont donc pas neutres du point de vue du genre* ».

Les facteurs de risque au travail sur la santé des femmes sont également sous-évalués. Ainsi, d'après le rapport de 2020 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, « *les femmes encourent plus de risque de troubles musculo-squelettiques TMS (54 %) que les hommes (46 %). Les risques sont trois fois plus importants dans les catégories les plus confrontées à la précarité, employées et ouvrières* ». De plus, selon l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), entre 2001 et 2019, on a constaté une baisse de 27 % des accidents du travail chez les hommes mais une hausse de 41,6 % des accidents du travail chez les femmes sur la même période. Le nombre d'accidents du travail des aides à domicile est passé de 10 022 à 21 082 en dix ans (2009-2019). Les maladies professionnelles ont, elles, explosé de 158,7 % chez les femmes entre 2001 et 2019. Un exemple concret : les hôtesses de caisses soulèvent environ une tonne de marchandises par heure mais elles n'accèdent que très peu à la reconnaissance du port de charges lourdes. Autre exemple : le bruit est mesuré dans l'industrie mais il n'est quasiment pas pris en compte pour les personnels dans les crèches ou écoles. La fixation des seuils d'exposition des travailleuses et des travailleurs aux facteurs de risques professionnels, établie par voie réglementaire, est particulièrement défavorable aux métiers occupés majoritairement par les femmes.

Cette proposition de loi constitue une chance historique d'enfin garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. **Nous proposons pour cela de nous inspirer de la loi sur l'équité salariale adoptée au Québec en 1996.** Elle permet de comparer, dans chaque

entreprise, des salarié-es dans des emplois à prédominance féminine à des salarié-es dans des emplois à prédominance masculine de même valeur à partir de quatre facteurs : les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis (effort mental et effort physique) et les conditions dans lesquelles le travail est effectué (environnement physique et psychologique). Les infirmières ont pu ainsi voir leur salaire revalorisé et augmenté de près de 5 500 euros par an. Le Guide du Défenseur des droits publié en 2013 propose de même une approche et des critères pour une évaluation non discriminante des emplois. En 2017, c'est le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a publié une illustration de la méthodologie issue des travaux du groupe paritaire sur les classifications afin de mettre en œuvre l'article 19 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013. Les organisations syndicales ont souhaité « *que ce guide soit diffusé à l'ensemble des négociateurs et négociatrices de branche afin qu'ils et elles puissent le décliner, par exemple sous forme de formation, de façon à permettre une meilleure appropriation* ». Ce guide explique comment, à chaque étape de l'élaboration des classifications professionnelles, « *des biais sexistes peuvent éventuellement apparaître, du fait de l'existence d'emplois à prédominance féminine, fruit d'une construction historique et culturelle* ». Il propose, dans la lignée de la note méthodologique paritaire, de procéder à des **comparaisons par paire d'emplois à prédominance féminine et masculine**, afin de s'assurer qu'ils soient valorisés de façon équitable.

Dans une étude dirigée par Rachel Silvera qui sera prochainement publiée, la démarche adoptée consiste à définir, pour chaque profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) de la nomenclature de l'INSEE, un « salaire cible » correspondant au niveau de salaire qu'obtiendrait en moyenne une travailleuse ou un travailleur de la PCS si chacun-e gagnait le salaire moyen correspondant à son niveau de diplôme. Finalement, l'établissement d'un salaire « cible » permet d'estimer une rémunération « juste ». Cela correspondrait pour un-e professeur-e des écoles à une augmentation par mois de 37 %, 36 % pour une éducatrice ou un éducateur de jeunes enfants dans le secteur public et 66 % dans le secteur privé, 42 % pour une assistante maternelle ou un assistant maternel, 76 % pour un-e aide à domicile dans le secteur privé et jusqu'à 89 % pour un-e aide médico-psychologique. Pour ces deux derniers métiers, la revalorisation passe également par une augmentation du temps de travail jusqu'à un temps plein. Les femmes sont plus souvent à temps partiel subi : le taux de temps partiel chez les femmes est de 28 % en 2021, une différence de 20 points avec celui des hommes. Dans une troisième partie, cette étude

compare le contenu de métiers très féminisés du soin et du lien avec des métiers masculinisés de la même organisation. Ainsi, il apparaît en comparant les salaires des sages-femmes et ceux des ingénieur-es hospitalier-es qu'en fin de carrière (en fin de grade 1), les ingénieur-es gagnent entre 104,4 euros et 577,5 euros de plus que les sages-femmes.

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle déposée par la députée du groupe Renaissance Marie-Pierre Rixain proposait dans un article 6 *bis* supprimé par la suite par Les Républicains au Sénat qu'un rapport **présente par équivalence les différents emplois**, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. Ce rapport aurait précisé l'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre deux professions de même valeur, le rapport en aurait analysé les raisons et aurait formulé des recommandations. Cet amendement avait été déposé par des députées membres de la majorité présidentielle. Nous proposons, dans cette proposition de loi, de traduire ces principes dans le code du travail.

L'**article 1^{er}** prévoit l'ouverture, au moins une fois tous les quatre ans, de négociations salariales dans les branches afin de revaloriser les rémunérations des métiers occupés majoritairement par des femmes. Elles procèdent pour cela **par équivalence des différents emplois**, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. L'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe est précisée, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre deux professions de même valeur, les négociations de branche y mettront fin. Les négociateurs et négociatrices bénéficieront d'une formation préalable.

L'**article 2** prévoit les mêmes obligations pour chaque employeuse et employeur dans les emplois occupés majoritairement par des femmes ainsi qu'une sanction si celles-ci ne sont pas respectées dans un délai de deux ans.

L'**article 3** prévoit que les plans d'action dans la fonction publique appliquent la même méthode par comparaison d'emplois dans les emplois occupés majoritairement par des femmes. Le montant de la pénalité en cas d'absence d'élaboration de ce plan est porté à 20 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels au lieu de 1 % actuellement.

L'**article 4** prévoit de **prendre à nouveau en compte, notamment pour les droits à la retraite, les quatre facteurs de risques supprimés** (anciens critères de pénibilité) par E. Macron en 2017 : la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, la vibration mécanique et les agents chimiques dangereux. Il crée de nouveaux critères liés aux contraintes émotionnelles fortes inhérentes, par exemple dans les métiers du lien, du handicap, de l'éducation, et du soin, etc.

L'**article 5** permet la prise en compte de la pénibilité pour les fonctionnaires en étendant la liste des métiers qui sont classés dans la catégorie active.

L'**article 6** gage la proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Après l'article L. 2241-1 du code du travail, il est inséré un article L. 2241-1-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 2241-1-1.* – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans, pour négocier la revalorisation des rémunérations des emplois occupés majoritairement par des femmes.

« Ces négociations portent sur l'ensemble des grilles salariales conventionnelles, les classifications, la promotion de la mixité des emplois et l'établissement des certificats de qualification professionnelle, les conditions de travail et les parcours professionnels des salariées. Elles procèdent pour cela par équivalence des différents emplois, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. L'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe est précisée, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre deux professions de même valeur, les négociations de branche y mettent fin.

« Le décret mentionné au deuxième alinéa est pris après avis du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

« Les négociateurs et négociatrices bénéficient d'une formation préalable dispensée par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Les accords de branche sont négociés dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi. »

Article 2

Après l'article L. 1142-7 du code du travail, il est inséré un article L. 1142-7-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1142-7-1.* – Afin d'atteindre l'objectif fixé à l'article L. 1142-7 du présent code, et pour les emplois occupés majoritairement par des femmes, l'employeur procède par équivalence des différents emplois, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. L'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe est précisée, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre deux professions de même valeur, l'employeur y met fin.

« Le décret mentionné au premier alinéa est pris après avis du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national.

« L'employeur dispose d'un délai de deux ans après la promulgation de la présente loi pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière. Le montant de cette pénalité est fixé au maximum à 20 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations mentionnées au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

Le code général de la fonction publique est ainsi modifié :

1° L'article L. 132-1 est complété trois alinéas ainsi rédigés :

« Le plan d'action permet de revaloriser les rémunérations des professions occupées majoritairement par des femmes. Il porte sur l'ensemble des grilles salariales conventionnelles, les classifications, la promotion de la mixité des emplois et l'établissement des certificats de qualification professionnelle, les conditions de travail et les parcours professionnels des salariées.

« Il procède pour cela par équivalence des différents emplois, selon des modalités et une méthodologie définies par décret, en tenant compte du niveau de diplôme, de responsabilité, d'expérience, d'autonomie, d'initiative et de pénibilité requis pour ces emplois. L'échelle de rémunération moyenne des différents emplois regroupés par catégorie socioprofessionnelle et répartis par sexe est précisée, selon des modalités et une méthodologie définies par décret. Si la prédominance d'un sexe est corrélée à un écart de rémunération entre deux professions de même valeur, le plan d'action y met fin.

« Le décret mentionné au troisième alinéa est pris après avis du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national. » ;

2° À l'article L. 132-3, le taux : « 1 % » est remplacé par le taux : « 20 % ».

Article 4

Le titre VI du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Le I de l'article L. 4161-1 est complété par un 4° ainsi rédigé :

« 4° Des contraintes émotionnelles fortes :

« a) Activités en lien avec des personnes en souffrance physique ou sociale ;

« b) Activités en lien avec des situations de violences physiques, psychologiques, verbales, sexistes, ou sexuelles ;

« c) Activités en lien avec l'éducation de mineurs ;

« d) Activités en lien avec la prise en charge sanitaire et médico-sociale des personnes ;

« e) Activités en lien avec des personnes en situation de handicap.

« Un avis de la Haute Autorité de santé fournit une liste indicative de ces activités. »

2° Au I de l'article L. 4163-1, les mots : « aux *b, c, d* du 2° et au 3° » sont remplacés par les mots : « aux 1° à 4° ».

Article 5

La première phrase du second alinéa du 1° du I l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite est complétée par les mots : « , et comprend tous les surveillantes et surveillants des services médicaux, les cadres de santé, les infirmières et les infirmiers, les sages-femmes et les maïeuticiens, les puéricultrices et les puériculteurs, les masseuses-kinésithérapeutes et les masseurs-kinésithérapeutes, les rééducatrices et les rééducateurs, les aides-soignantes et les aides-soignants, les auxiliaires de puériculture, les aides médico-psychologiques, les agentes et les agents de services hospitaliers dont l'emploi comporte un contact direct avec les malades, les assistantes sociales et les assistants sociaux, les personnels de l'éducation nationale, les éducatrices et les éducateurs spécialisés et de jeunes enfants, les agentes et les agents de service des établissements primaires, les aides à domicile, les assistantes maternelles et assistants maternels, ainsi que les agentes et agents concernés par les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ».

Article 6

I. – La charge pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.

II. – La charge pour les collectivités territoriales est compensée à due concurrence par la majoration de la dotation globale de fonctionnement et, corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.

III. – La charge pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration de l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.