

Secteur de l'Emploi et des Retraites

Numéro 71-2023

Réf. : FS/MB/LB/AF

Paris, le 05 mai 2023

ANALYSE DU PLFRSS VALIDÉ PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Chères et chers camarades,

Pour rappel, le PLFRSS, qui contient notamment les dispositions modifiant notre système de retraite, a été porté à la connaissance du Conseil constitutionnel. En effet, la Première ministre a déféré le projet au Conseil afin de s'assurer qu'il soit conforme à la Constitution. Quant aux députés et sénateurs, ces derniers ont saisi le Conseil en critiquant le projet sur le fond et également sur la procédure d'adoption.

Le Conseil constitutionnel valide l'intégralité de la procédure parlementaire qu'il juge conforme à la Constitution.

Sur le fond du texte, le Conseil constitutionnel valide également la réforme des retraites. Il a néanmoins rejeté quelques articles considérés comme des « cavaliers sociaux ». Le Président de la République, en réponse, a promulgué la loi dans la nuit du vendredi 14 au samedi 15 avril, précipitamment, alors qu'il avait 15 jours pour le faire.

Aussi vous trouverez un résumé des articles promulgués et supprimés par le Conseil constitutionnel.

1. Les articles conservés

Article 1 : cet article entérine la suppression des régimes spéciaux pour les nouveaux entrants à partir du 1^{er} septembre 2023 pour les régimes suivants : RATP, Banque de France, Clercs de Notaire, service public de l'électricité et du gaz et aux entreprises électriques et gazières, et CESE. Les affiliés actuels pourront continuer de partir plus tôt à la retraite, mais ils verront un glissement de leur âge de départ, au même titre que les autres actifs.

Article 4 prévoit l'harmonisation des contributions sociales dues par l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle et de la mise à la retraite.

Article 5 : le décret fixant les règles de détermination du taux de la cotisation due au titre des AT/MP devra désormais permettre « la mutualisation entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps, dans l'objectif de favoriser l'emploi des salariés âgés. »

Article 7 : pour la branche Autonomie, le solde (recettes/dépenses) pour 2023 est négatif : 1,3 milliards d'euros. Pour la branche AT/MP, le solde (recettes/ dépenses) pour 2023 est positif : 2,2 milliards d'euros.

Article 8 : pour l'année 2023, l'objectif d'amortissement de la dette sociale par la Caisse d'amortissement de la dette sociale est fixé à 17,7 milliards d'euros. Pour 2023, les prévisions de recettes du Fonds de réserve pour les retraites et pour le Fonds de solidarité vieillesse restent celles prévues par le PLFSS de décembre 2022.

Article 9 : abaissement à partir de 2024 du niveau de cotisation de la branche ATMP au profit de la branche vieillesse + prises en charges de nouvelles dépenses liées à une meilleure prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle.

Article 10 concerne le décalage de l'âge d'ouverture des droits à 64 ans ainsi que l'accélération de la réforme Touraine concernant les 43 années de cotisation. Un calendrier progressif est prévu. L'âge de la retraite à taux plein sans décote reste fixé à 67 ans.

Tableau de synthèse

Année de naissance	Âge légal de départ à la retraite (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
A partir du 01/09/1961	62 ans et 3 mois	167 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	169 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	170 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	171 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1

1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

- Cet article concerne aussi le recul progressif de l'âge de départ pour la fonction publique (64 ans et 43 années de cotisation). Pour les catégories actives : l'âge légal passe de 57 à 59 ans et, pour les catégories super-actives de 52 à 54 ans.
- D'autres cas particuliers sont également traités dans cet article comme les sportifs de haut niveau, les stagiaires.
- Un rapport d'évaluation de la présente loi ainsi que des mesures légales et réglementaires en matière d'emploi des seniors prises après sa publication devront être présentés au Parlement avant le 01/10/2027.
- Le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les conséquences de l'article 10 sur l'engagement de la population au sein d'activités bénévoles dans un délai d'un an après la promulgation de la loi.

Article 11 concerne le dispositif carrière longue et d'autres dispositifs de départ anticipé.

- Les actifs ayant commencé à travailler tôt bénéficieront d'un départ « anticipé » par rapport à l'âge décalé à 64 ans. Plusieurs limites d'âge existent en fonction de l'âge de début de carrière et l'âge de départ.
- avant 16 ans pourront partir à 58 ans ;
 - entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans ;
 - entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans ;
 - entre 20 et 21 ans à partir de 63 ans.
- Il faudra une validation des 5 trimestres (ou 4 trimestres pour ceux nés au cours du dernier trimestre) avant la fin de l'année civile à l'ensemble des limites d'âge (16, 18, 20, 21 ans). La durée de cotisation minimale requise est fixée à 43 ans (néanmoins, certains actifs ayant commencé à travailler tôt devront cotiser entre 43 ans et 44 ans selon leur date de naissance pour atteindre l'âge de départ anticipé). Les autres modalités et conditions de départ anticipé seront fixées par décret.
- pour l'incapacité permanente, l'âge de départ est maintenu à 60 ans : les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront sous certaines conditions partir à la retraite quatre ans avant l'âge légal à taux plein.
- pour les travailleurs handicapés, l'âge de départ est maintenu à 55 ans ;
- pour l'invalidité et l'inaptitude, l'âge de départ est maintenu à 62 ans, devenant ainsi un dispositif de départ anticipé du fait de la réforme.

Articles 12 à 16 : concernent les modalités de calcul des trimestres pour enfant et l'instauration d'une surcote jusqu'à 5 % pour les mères de famille, en compensation des interruptions de carrière.

- Cette surcote réservée aux femmes qui, à 63 ans, ont atteint la durée de cotisation nécessaire pour partir à taux plein et ont acquis au moins un trimestre au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation d'enfants.

- Les femmes bénéficiaires de cette surcote doivent travailler jusqu'à au moins 64 ans.
- « Le bénéfice de cette majoration en faveur de la mère assurée sociale ne peut être inférieur à deux trimestres ».
- En cas de décès de l'enfant avant la fin de la quatrième année suivant sa naissance ou son adoption, la majoration est égale à quatre trimestres.
- La mère ne peut bénéficier de la majoration, si elle est privée de l'exercice de l'autorité parentale ou s'est vu retirer l'autorité parentale consécutivement à une condamnation pénale au titre des crimes ou délits à l'encontre de son enfant. Similairement, elle n'en bénéficiera pas sur décision du juge pénal, en cas de condamnation définitive de la mère pour meurtre dans les situations prévues aux 1°, 3° et 4° ter de l'article 221-4 du Code Pénal, (lorsque la victime est l'enfant ouvrant droit à la majoration ou surcote).

Article 17 : au sein de la CNAM va être créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle placé auprès de la CATMP. Le fond a pour objectif de participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention de la désinsertion professionnelle. Les victimes justifiant d'un certain taux d'IPP liés à une maladie professionnelle ou à un accident du travail dont la pathologie peut être assimilée à une maladie professionnelle pourront bénéficier d'une retraite anticipée à 62ans. Cet article permet également la possibilité d'une nouvelle utilisation du C2P permettant que les points acquis soient mobilisés par le salarié pour financer un congé de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels. Les points seraient convertis en euros afin de payer les coûts pédagogiques afférents au projet de reconversion professionnelle.

Article 18 : propose une revalorisation des petites pensions. Les assurés ayant effectué une carrière complètement cotisée sur la base d'un Smic pourront partir en retraite avec une pension d'au moins 85 % du Smic net à compter du 01/09/2023.

- Le MICO majoré sera indexé sur le SMIC.
- Un rattrapage sera effectué sur les pensions le 1^{er} septembre 2023, en revalorisant le minimum contributif et la PMR (pension majorée de référence) de sorte à atteindre la cible du 85% du SMIC net pour les assurés liquidant leur pension à cette date. Cette revalorisation sera de maximum 100 euros par mois (25 euros pour le MICO et 75 euros pour le MICO majoré) le montant étant proratisé en fonction des durées d'assurance.
- Les trimestres d'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) peuvent être pris en compte comme des trimestres cotisés, dans les conditions d'éligibilité et dans le calcul de la proratisation dans une limite fixée par décret.
- Une revalorisation jusqu'à 100€/mois des pensions du régime général des retraités actuels (ayant effectivement cotisé une carrière complète), sous conditions qui doivent être précisées par décret.

Article 19-20 : revalorisation des pensions versées à Mayotte selon un montant qui doit être fixé par décret.

Article 21 : les professionnels libéraux et les avocats ayant trois enfants et plus se voient étendre la bonification de pension de 10 % prévue pour les bénéficiaires du régime général.

Article 22 élargit aux congés maternités commencés antérieurement au 1^{er} janvier 2012 la prise en compte des indemnités journalières versées dans le cadre des congés maternité dans le salaire de base

et non uniquement au titre de la durée d'assurance requise, servant au calcul de la pension. Auparavant, ce n'était le cas que dans le cadre des congés maternité commencés après le 1^{er} janvier 2012. Les modalités devront être fixées par décret.

Article 23 relatif à la validation, pour les retraites, des périodes de stage réalisées dans le cadre des contrats TUCs et assimilés (les stages pratiqués en entreprise du plan Barre, les stages « jeunes volontaires », les SIVP et les programmes d'insertion locale). La compensation du coût de cette mesure à la charge du régime général et de la mutualité sociale agricole sera prise en charge sur le budget de l'Etat.

Article 24 sur le droit pour les assurés ayant accompli au moins 10 années de service en qualité de sapeur-pompier volontaire de bénéficier de trimestres supplémentaires pris en compte pour la détermination du taux de calcul de la pension et la durée d'assurance dans le régime.

Article 25 concerne les proches aidants. Il s'agit d'une réécriture de la section du Code de la Sécurité sociale relative à l'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général des personnes bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) et des bénéficiaires de l'allocation journalière de proche aidant (AJPA). Le gouvernement crée une assurance vieillesse des aidants (AVA) en dissociant la partie aidant de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

- Affiliation à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des bénéficiaires de l'AJPP, à l'exclusion des fonctionnaires, des magistrats et des militaires, lorsqu'ils bénéficient d'un congé de présence parentale pris en compte dans le régime spécial de retraite dont ils relèvent.
- Affiliation à l'assurance vieillesse des bénéficiaires de l'AJPA lorsqu'ils bénéficient d'un congé de proche aidant, à l'exclusion des fonctionnaires, magistrats et militaires, lorsqu'ils bénéficient d'un congé de proche aidant pris en compte dans le régime spécial de retraite dont ils relèvent.
- Affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des bénéficiaires du congé de proche aidant pour les périodes pendant lesquelles ils ne bénéficient pas de l'AJPA. Dans ce second cas, l'affiliation est subordonnée au dépôt d'une demande par la personne bénéficiaire du congé, dans des conditions définies par décret.
- Affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale des travailleurs non-salariés, ainsi que des conjoints collaborateurs qui interrompent leur activité professionnelle pour s'occuper d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie (telle que définie par le code du travail).
- La somme des durées d'affiliation à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale à ce titre ne peut excéder une durée totale d'un an sur l'ensemble de la carrière.
- Affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale de la personne n'exerçant aucune activité professionnelle ou seulement une activité à temps partiel, la personne ou, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres :
 - 1° Ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui n'est pas admis dans un internat, dont l'incapacité permanente est au moins égale à un taux fixé par décret et qui n'a pas atteint l'âge limite d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

- 2° Ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui n'est pas admis dans un internat et au titre duquel il est éligible au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.
- Ou apportant son aide à une personne adulte en situation de handicap dont la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles reconnaît que l'état nécessite une assistance ou une présence définie dans des conditions fixées par décret et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal au taux légal exigé.
- Le financement de l'assurance vieillesse des catégories de personnes précitées est assuré par une cotisation à la charge exclusive des organismes débiteurs des prestations familiales et calculée sur des assiettes forfaitaires. La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie rembourse à la Caisse nationale des allocations familiales les cotisations acquittées par les organismes débiteurs des prestations familiales.

Article 26 : concerne les mesures de transition activité-retraite : le cumul emploi-retraite peut permettre d'acquérir de nouveaux droits contributifs à la retraite après avoir liquidé une première pension (faculté ouverte qu'une seule fois). Au surplus, la retraite progressive est étendue aux assurés de la fonction publique. Elle ne pourra être prise qu'à partir de 62 ans. Enfin, les salariés pourront demander à leur employeur de passer en temps partiel ou en activité réduite sans que cet employeur puisse s'y opposer, sauf si la durée souhaitée est incompatible avec l'activité économique.

Article 28 : prévoit qu'un décret contenant des mesures de lutte contre la fraude aux prestations sociales, principalement pour les personnes résidant à l'étranger, devra s'appliquer à partir du 1^{er} septembre 2023. Le contenu de ce décret n'est pas encore connu. A titre d'exemple, le Gouvernement a annoncé que pour bénéficier du minimum de pension de retraite, les assurés devraient résider au moins neuf mois par an en France.

Article 29 : les résidents à Mayotte qui exercent une profession libérale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 645-1 du Code de la Sécurité sociale bénéficient des régimes de prestations complémentaires de vieillesse.

Article 30 à 35 : ces articles détaillent l'objectif de dépense de 239,1 milliards pour la branche Maladie, maternité, invalidité, décès pour 2023, ainsi que les prévisions de charges de 19,3 milliards d'€ pour le fonds de solidarité vieillesse.

Article 36 : pour l'année 2023, les objectifs de dépenses de la branche Vieillesse sont fixés à 273,7 milliards d'euros pour l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale.

2. Les articles supprimés

Le Conseil constitutionnel a censuré certains articles qui, selon lui, n'avaient pas leur place dans une loi de financement rectificative de la sécurité sociale. En effet, lesdites dispositions n'avaient pas d'effet ou un effet indirect sur les recettes du régime obligatoire. Sans lien avec le financement de la sécurité sociale, ces dispositions appelées « cavaliers sociaux » ont été jugées contraires à la Constitution. Il s'agit des articles suivants :

- **Article 2** relatif à l'index sénior (intégralement supprimé).
- **Article 3** relatif au CDI Sénior (intégralement supprimé).
- **Article 6** sur l'organisation du recouvrement des cotisations sociales, à savoir notamment l'abandon du transfert aux Urssaf et du recouvrement des cotisations Agirc (intégralement supprimé).
- **Article 10** : uniquement les dispositions suivantes « *les services accomplis par un fonctionnaire dans un emploi classé en catégorie active ou super-active pendant les dix années précédant sa titularisation sont comptabilisés comme des services actifs ou super-actifs pour l'acquisition du droit au départ anticipé, ne sont applicables qu'aux services accomplis en qualité d'agents contractuels à compter de la publication de la loi* ».
- **Article 17** : uniquement les dispositions relatives au code du travail « *permettant aux salariés exerçants ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels de bénéficier d'un suivi individuel spécifique, comprenant, entre le soixantième et le soixante et unième anniversaires, une visite médicale au cours de laquelle, si son état de santé le justifie, le salarié est informé de la possibilité d'être reconnu inapte au travail* » : il est regrettable qu'ait été censuré par le Conseil constitutionnel la proposition faite concernant l'utilisation du C2P pour bénéficier d'une retraite anticipée.
- **Article 27** sur le dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par anticipation (intégralement supprimé).

Ces articles pourront toutefois être intégrés dans un autre texte suivant un cheminement législatif différent (qui ne concerne pas le financement de la sécurité sociale).

Position FO :

Force Ouvrière réitère ses revendications exprimées tout au long du processus d'élaboration de cette loi (voir à ce sujet, les circulaires précédentes : *Circulaire (et son annexe) n° 174-2022, 19 octobre 2022 ; Circulaire (et son annexe) n° 15-2023, 30 janvier 2023 ; Circulaire (et son annexe) n° 31-2023, 1^{er} mars 2023 ; Circulaire (et son annexe) n° 43-2023, 15 mars 2023*). Notamment, pour la version du texte promulgué, FO rappelle les positions suivantes :

Pour l'emploi :

FO a à plusieurs reprises rappelé qu'il fallait renforcer l'emploi avant de vouloir réformer les retraites. Une réforme (sensée être synonyme de progrès et d'avancées sociales) aurait dû se concentrer sur l'emploi et notamment sur le renforcement de l'emploi des seniors et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Or, le projet de retraite déjà profondément injuste et dangereux, ne comporte en outre aucune mesure permettant de renforcer l'emploi des seniors. Le projet, déconnecté de la réalité, renforcera sûrement les sorties de carrière précoces, bien avant les départs à la retraite et risque de faire grossir les rangs des seniors ni en emploi, ni au chômage, ni à la retraite ! On sait effectivement que « *30 % des départs en fin de carrière ne relèvent pas d'un passage immédiat de l'emploi vers la retraite (...). Le motif premier de ces départs varie : c'est la santé pour 30 % des caissiers et employés*

de services, l'inactivité pour un ouvrier qualifié de la manutention sur cinq. Parmi les quinze métiers aux taux de départs précoces les plus élevés, dix figurent aussi parmi ceux dont les travailleurs déclarent le plus souvent « ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à la retraite »¹. En outre, selon France Stratégie « améliorer les conditions de travail reste un des leviers pour accroître le taux d'emploi et réduire les difficultés de recrutement dans les métiers combinant départs précoces pour raisons de santé et conditions de travail contraignantes »². Au surplus, « chaque année, sur la période 2003-2018, parmi les personnes de 50-69 ans emploi, on compte en moyenne 587 000 départs en fin de carrière l'année suivante. Parmi eux, 171 000 correspondent à des sorties précoces de l'emploi (donc hors retraite et pré-retraite) »³. Si les cadres sont moins touchés par les sorties précoces nous savons en revanche que « 81 % des cadres au chômage le sont suite à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur »⁴. Or aucune mesure, dans le projet, ne contraint l'employeur à ne pas se débarrasser de ses travailleurs séniors !

Egalité F/H :

Pour FO, la prise en compte des JJ des congés maternités avant 2012 est une mesure d'égalité et de justice qui ne compense pas l'allongement à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite et ne constitue pas une réponse à la problématique de fonds que constituent les bas salaires des femmes qui pèsent très fortement sur le montant de leurs pensions.

Pour les aidants :

Le gouvernement crée une assurance vieillesse des aidants (AVA) mais faute de s'attaquer sérieusement au critère le plus restrictif, à savoir la gravité de la perte d'autonomie du proche aidé, le gouvernement ne propose que du saupoudrage. Il y aura très peu de nouveaux bénéficiaires.

Le système d'affiliation au régime général d'assurance vieillesse reste très restrictif car le congé proche aidant est limité en termes de temps (3 mois maximum, renouvelable sans pouvoir excéder la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière) et beaucoup d'aidants n'y ont pas accès lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions légales (à savoir aider un proche bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie GIR I à IV ou un proche en situation de handicap avec un taux minimum de 80 %).

Par ailleurs, les périodes cotisées se font sur la base du SMIC, pas du salaire réel du proche.

Cet article ajoute une précision selon laquelle la période d'affiliation vaut pour toute la durée du congé de proche aidant, renouvellement compris, y compris lorsque l'aidant n'a plus de droit à l'AJPA qui, rappelons-le, est limitée à 66 jours, alors que la durée totale du congé peut être au maximum d'un an. Il serait souhaitable que l'AJPA couvre toute la durée du congé.

Pour FO, s'agissant de l'égalité femmes-hommes, l'article créant un congé aidant passe à côté du principal car 6 aidants sur 10 sont des femmes et que 25 % des actifs seront des aidants en 2030. En l'absence de nombre de place en hébergement permanent en établissements pour personnes âgées et face à un virage domiciliaire annoncé, FO craint une institutionnalisation informelle d'une certaine forme de travail gratuit des femmes revenant à compenser les carences de services publics, ce qui

¹ Etude France Stratégie, « Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? », avril 2023

² *Ibid.*

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

renforcerait la précarité de ces femmes et donc le risque d'une petite pension ainsi qu'une dépendance économique vis-à-vis de leur conjoint.

Pour la branche autonomie :

FO rappelle en outre que le financement est insuffisant pour la branche Autonomie, alors même qu'un choc démographique est annoncé pour 2030. A partir de cette date, la population âgées de 85 ans et plus va s'accroître fortement.

Pour les mesures concernant la branche AT/MP :

FO craint que la mutualisation entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles déresponsabilise un peu plus les employeurs qui sont à l'origine des risques les plus importants.

Pour la branche AT/MP, un transfert de fond de 1.2 milliards s'est fait vers la branche maladie au titre de la sous-déclaration (non prises en charge de pathologies d'origine professionnelle par la branche AT/MP mais par la branche maladie, faute de déclaration). Le montant du transfert correspond à la fourchette basse du montant estimé par la Cour des comptes sur la sous-déclaration.

L'abaissement des cotisations ATMP (qui sont 100 % employeur) est une ligne rouge de Force Ouvrière. L'excédent de la branche n'est qu'illusoire quand on voit les chiffres de la sous-déclaration et de la sous-reconnaissance. Abaisser les cotisations ATMP revient à compromettre les missions de la branche puisque cet argent ne pourra pas être investi en prévention et en réparation.

Aussi s'il est important de prendre des mesures en faveur de la prévention de l'usure professionnelle et de la désertion professionnelle, il est de nouveau regrettable de voir qu'aucune mesure n'est prise pour contrôler les entreprises qui bénéficieront des aides prévues par l'article 17 du texte. Le régime de la retraite anticipée existait avant la présente réforme. Il est tout simplement regrettable de constater que lorsque l'âge légal de départ à la retraite était à 62 ans, il semblait évident que les victimes d'un AT ou d'une MP et bénéficiant d'un taux d'IPP ne pouvaient travailler jusqu'à 62ans et pouvaient donc partir à 60ans mais qu'avec la réforme, ces personnes travailleront comme les autres deux ans de plus. Il est regrettable qu'ait été censuré par le Conseil constitutionnel la proposition faite concernant l'utilisation du C2P pour bénéficier d'une retraite anticipée.

On sait pourtant que *« les maladies professionnelles peuvent également jouer un rôle dans le retrait précoce de l'emploi, en premier lieu les troubles musculo-squelettiques (TMS). Ces pathologies liées aux gestes professionnels représentent quatre maladies professionnelles sur cinq et touchent surtout les articulations des membres supérieurs (poignet, épaule, coude, etc.) et le dos. C'est pourquoi le cas de TMS reconnus sont concentrés dans l'industrie de transformation alimentaire, le gros œuvre, les activités d'hypermarché et de supermarché – où l'on retrouve notamment les caissiers – et dans le secteur de l'aide à domicile et des activités hospitalières qui sollicitent le corps de manière répétée. »*⁵.

En conclusion :

Force Ouvrière reste opposée à ce texte profondément injuste. Les mesures conservées sont loin des revendications de FO.

⁵ Ibid.



Circulaire confédérale

En promulguant rapidement la loi, FO condamne cette nouvelle provocation du Président de la République, à l'égard des millions de personnes qui se mobilisent y compris par la grève, depuis le 19 janvier dans tous les secteurs d'activité.

FO considère que nous vivons une crise sociale sans précédent, que 94 % des actifs ne veulent pas de cette réforme. Malgré sa promulgation, elle ne doit pas être appliquée. FO appelle à poursuivre les assemblées générales, les différentes actions, grèves et mobilisations dans tous les secteurs professionnels pour obtenir le retrait de cette réforme.

Amitiés syndicales.

Michel BEUGAS
Secrétaire confédéral

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général