

14 MARS : NOMBRE DE MANIFESTANTS DANS LE 44**En Loire-Atlantique**

	7 mars 2023
Ancenis	2 500
Châteaubriant	1 500
Clisson	1500
Nantes	35 000
Saint-Nazaire	10 000
Totaux	49 000

**LE REcul DE L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE :
FACTEUR D'AGGRAVATION DES PROBLÈMES DE
SANTÉ CHEZ LES SALARIÉS SENIORS**

Loin des économies annoncées, la réforme des retraites, notamment par sa mesure phare de recul à 64 ans de l'âge légal de départ, va plutôt d'augmenter les dépenses de l'assurance-maladie. Voilà ce que l'on peut déduire de la lecture d'une étude du Centre d'études de l'emploi et du travail qui a analysé les effets de la réforme de 2010 sur les absences maladie. Les chercheurs ont comparé les arrêts-maladies entre les générations concernées ou non par le recul de l'âge légal de la retraite à 62 ans. Et le constat est sans appel : la réforme a entraîné une augmentation significative de la fréquence des arrêts-maladies après 60 ans, de 1,7 point de pourcentage.

Cette hausse résulte à la fois de la dégradation de l'état de santé lié à l'âge et de l'allongement de la vie active souligne le CEET. En outre, l'étude montre que cette réforme a accentué des différences marquées entre hommes et femmes. Si ces dernières ont tendance à s'arrêter plus souvent (mais moins longtemps que les hommes), la proportion de femmes ayant eu au moins un arrêt-maladie à 61 ans est de 4,36 % pour les générations non impactées par cette réforme. Mais grimpe à 7,7 % pour celles touchées par le recul de l'âge de 60 à 62 ans.

Hausse des dépenses maladie

Pour les salariés en mauvaise santé, ou ayant eu des accidents du travail ou autre maladie professionnelle, l'étude du CEET atteste que le recul de l'âge à 62 ans augmente les risques d'arrêt-maladie longs : leur probabilité d'arrêt de longue durée passe à 2,2 % avec la réforme de 2010, contre 1,2 % pour ceux « en bonne santé ».

Certes, l'allongement de la vie active dans le cadre de la réforme de 2010 prolonge la durée de cotisations à

l'assurance-retraite, mais il semble en même temps augmenter les dépenses liées à l'absence pour maladie chez les seniors après 60 ans. Ce surcoût d'absence maladie serait proche de 68 millions d'euros soulignent les chercheurs. L'étude du CEET en rejoint d'autres sur ces effets pervers du recul de l'âge : la Drees était encore plus sévère et estimait en 2022, que reculer l'âge légal de la retraite de 62 à 64 ans augmenterait de 2,8 milliards d'euros les dépenses pour les indemnités maladie et pensions d'invalidité. Dans son étude du 21 février dernier sur la santé au travail, l'Observatoire de la Mutualité française tire d'ailleurs la sonnette d'alarme : dans les secteurs à risque comme le BTP, si le nombre d'accidents du travail diminuent avec l'âge, leur gravité en revanche augmente : 41 % des incapacités permanentes concernent des salariés de plus de 50 ans pour seulement 11 % chez les moins de 30 ans.

L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION : DES NOUVEAUTÉS !

L'arrivée de l'outil ESTEVE s'accompagne de nouveautés : ainsi par exemple, les évaluateurs ne disposeront plus des précédentes évaluations. Il appartient à chaque agent de les lui fournir. Ou pas !

Du coup, la DGFIP met en exergue l'annualisation de l'évaluation ... et en fait un dispositif encore plus assujettissant. Par ailleurs, désormais, le chef de service pourra devenir l'autorité hiérarchique (AH) auprès de qui il faudra déposer le premier recours, si celui-ci a délégué l'évaluation à son adjoint.

FO a indiqué que, si dans la grande majorité des cas, cela se passe en bonne intelligence, il existe des services - *tout autant connus de la DRFiP44 que des organisations syndicales* - où cela va représenter un outil de menace.

Pour autant, à **FO**, nous conseillons aux agents concernés par de telles situations, de déposer un recours et de se faire accompagner pour l'entretien auprès de l'AH.

D'autres nouveautés sont aussi importantes mais ne pouvant tout décliner ici, nous vous invitons à consulter [le guide FO en ligne sur notre site ICI](#).

FO DGFIP dénonce la suppression des deux niveaux de CAP qui permettait une véritable seconde lecture des CREP (comptes rendus d'évaluation professionnelle). Cette suppression s'inscrit dans une logique d'affaiblissement continu du dialogue social et des droits et garanties des agents. Elle les condamne à entreprendre de longues, complexes et fastidieuses démarches devant une juridiction plutôt que devant les représentants des personnels.