

## LA CNRACL, UN RÉGIME PAR RÉPARTITION EN ÉQUILIBRE FINANCIER !

### Groupe des élu.e.s CGT :

Collège des Actifs : Monique Riveau ; Cécile Marchand ;  
Jean-Luc Gibelin ; Ludovic Degraeve ; Corinne Michel ;  
Aldo Pitarresi.

Collège des Retraité.e.s : Nicole Bernabé ; Claude Barré.

### EDITO

Un nouveau président de la République est élu. Il ne correspond pas à nos attentes en matière de retraite et de droits des retraité-e-s.

La CGT continuera à défendre le droit à la retraite pour toutes et tous à 60 ans à taux plein avec des départs anticipés pour pénibilité.

Au conseil d'administration de la CNRACL comme à la commission réglementation, les élu-e-s CGT continueront de porter les revendications et les attentes des retraité-e-s et des actif-ve-s.

Nous restons attaché-e-s au système de retraite par répartition. Notre régime est équilibré financièrement, percevant plus de recettes que le montant des pensions servies. La question de la solidarité entre les régimes, celle de la compensation inter régimes de retraites devra être abordée et solutionnée. En effet, notre régime ainsi que le régime général ne peuvent être systématiquement mis en déséquilibre pour d'autres régimes. Nous y reviendrons régulièrement.

### LETTRE EN DIRECTION DES RETRAITÉ-E-S

#### Sommaire :

- » Point d'actualité sur la lutte contre la fraude
- » Focus sur l'attestation fiscale et la reprise d'activité
- » Principe du rappel téléphonique aux horaires choisis par un téléconseiller de la CNRACL

### LETTRE EN DIRECTION DES ACTIF-VE-S

#### Sommaire :

- » Point d'actualité sur la lutte contre la fraude
- » Focus sur le PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations)
- » Vous accompagner sur : Les simulations retraite à partir de 45 ans
- » Comment s'inscrire à son espace personnel ?
- » Vos droits sur l'envoi des relevés de situation individuelle (RIS) pour les années de naissance 1967, 1972, 1977, 1982...

## COMMISSION DE L'ACTION SOCIALE (MARS 2017)

### BILAN DE L'ANNÉE 2016 :

- 68 796 bénéficiaires du FAS. Cela équivaut à 5,6% des retraité.e.s les plus modestes (qui ont perçu la prime exceptionnelle de 40 euros en 2015).
- 7 131 nouveaux bénéficiaires
- utilisation du budget du FAS en hausse de 15% (due à la hausse des barèmes + 50 euros en 2016 et 100 euros en 2017).

Les aides sont toujours majoritairement utilisées pour la santé, l'énergie. Les aides santé représentent 37% de l'utilisation du budget et les aides énergie représentent 19,5%. Cela en dit long sur l'état de précarité de nombre de nos retraité.e.s.

### ☒ *Quelles sont les perspectives ?*

- 1- Continuer les actions ciblées envers les pensionnés les plus modestes
- 2- Étude sur les nouveaux retraité.e.s ayant entre 2 et 15 ans de service, ils sont 10% en 2016, retraite invalidité départ ?

La CGT souhaite étudier ce phénomène nouveau car ces pensionnés perçoivent de très petites pensions et nous devons adapter les aides sociales aux besoins de nos pensionnés.

De plus, cela est certainement lié aux conditions de travail très dégradées (retraite invalidité). Ce qui signifie concrètement un travail commun avec nos syndicats d'actifs sur la prévention mais aussi la reconnaissance de la pénibilité dans nos secteurs et notamment la défense de la catégorie active.

### ☒ *Appréciation des ressources*

Actuellement, les retraité.e.s ne connaissent pas instantanément s'ils peuvent obtenir des aides du FAS. Même si les barèmes sont connus et diffusés un taux de pondération est appliqué par la caisse. Ce n'est qu'une fois ce calcul effectué que le retraité connaîtra son éligibilité ou pas aux aides du FAS. Lorsque nous avons demandé comment et sur quels critères était appliqué ce taux de pondération, la réponse est restée très floue. Il n'est pas possible de continuer à utiliser une référence qui n'est lisible ni par les retraité.e.s ni par la CGT qui les représente.

Les deux propositions de la caisse sont soit l'utilisation du Revenu Brut Global (RBG) soit le Revenu Fiscal de Référence (RFR). Ces deux données figurent sur votre avis d'imposition.

La CGT a défendu l'utilisation du RFR pour connaître l'éligibilité ou pas aux aides du FAS.

### Le RFR permet :

- le maintien des 70% de retraité.e.s bénéficiaires du FAS à 30% de passer d'une aide à taux réduit à un taux plein

- l'accès aux aides du FAS à environ 4 800 retraité.e.s exclus jusqu'à présent.

Le Conseil d'administration a validé l'utilisation du RFR comme dispositif d'appréciation des ressources à compter dès 2018.

### ☒ *Inter – régimes des FAS (CARSAT, CNRACL, MSA, RSI)*

La CGT considère à nouveau un manque d'information sur nos retraité.e.s qui participent aux actions collectives : (nombre, hommes/femmes, âge, profil sociologique, quels ateliers ?).

Il nous semble important d'avoir une vision département par département pour nous permettre d'avoir un travail coordonné avec nos camarades administrateurs des différents régimes, les CODERPA et les conférences des financeurs où les administrateurs des caisses de retraite siègent.

Il est important d'avoir un état des lieux (carte de France région/région) des structures inter-régimes pour avoir un suivi de ce qui est mis en place.

Pour la CGT, nous sommes toujours très réservés sur les objectifs de l'inter-régimes (harmonisation des barèmes ? orientation sur des aides collectives au détriment des aides individuelles ? usine à gaz avec la nouvelle législation en place CODERPA, conférence des financeurs, comité de pilotage national de l'inter-régimes des FAS...

**Une journée nationale inter-régimes sur le thème « innovation dans les aides individuelles et collectives et perspectives au niveau international » se tiendra le 7 juillet prochain à Bordeaux.**

# COMMISSION INVALIDITÉ ET PRÉVENTION

## 1) EVALUATION :

Depuis plusieurs années, l'ensemble des administrateur-trice-s représentant les affilié.e.s demandent une évaluation à la fois quantitative et qualitative des démarches de prévention subventionnées par la caisse. Une grille de questions a été réalisée afin d'aider à tendre vers cet objectif. Cependant, la question des prestataires reste posée quant à leur impartialité.

Avec le retour des premières évaluations, il est constaté que lorsque les membres du CHSCT et/ou les représentants des personnel ne sont pas parties prenantes des projets, il y a souvent de grosses difficultés dans la gestion du dossier et de son avancement.

La CGT a demandé que le questionnaire ne contienne pas de questions orientées ou trop d'exemples pour laisser les établissements répondre le plus objectivement possible.

Ce questionnaire sera maintenant envoyé à tous les établissements et collectivités retenus pour une démarche de prévention.

## 2) PROJETS PRÉSENTÉS POUR AVIS DE LA COMMISSION SELON LES NOUVEAUX CRITÈRES

### ☒ *Mayenne : collègues*

La composante CGT demande pourquoi ce dossier est présenté à cette commission alors qu'il date de 2015.

De plus, notre groupe s'interroge sur la participation de membres du CHSCT, car ils ne sont pas présents ni dans le groupe de pilotage ni dans le groupe de travail, pas plus que dans celui des membres du personnel.

➤ **Avis émis par la commission : favorable**

### ☒ *Châlons en champagne :*

Les représentants du personnel et des membres des CHSCT sont intégrés dans le groupe de travail qui se réunit une fois chaque trimestre pour permettre l'avancement des travaux dans le cadre d'un COPIL élargi.

Le dossier est, dans ce cas aussi, présenté à la commission tardivement. Le service gestionnaire explique que plusieurs petites entités se sont regroupées car ces collectivités travaillaient sur la même thématique, néanmoins pour les administrateur-trice-s CGT, des interrogations restent posées.

➤ **Avis émis par la commission : favorable**

### ☒ *Mende : RPS*

Cet établissement hospitalier a participé à un projet-action subventionné à la fois par la CNRACL et l'ANFH sur la qualité de vie au travail.

Il souhaite approfondir une des thématiques.

Le FNP de La CNRACL peut financer une deuxième démarche de prévention pour une même collectivité ou un même hôpital si la thématique est différente.

Pour un certain nombre d'administrateur-trice-s, le projet recherche action financé par l'ANFH et la CNRACL et celui présenté par le centre hospitalier de Mende ne portent pas tout à fait sur les mêmes thématiques. De plus, les membres du CHSCT sont totalement intégrés à cette démarche de prévention.

➤ **Avis émis par la commission : favorable**

## 4) PRÉ-PROJET : USURE PROFESSIONNELLE EN ÎLE DE FRANCE

Cette étude serait menée sur 12 mois environ par l'ARACT et la MNFCT.

Les objectifs fixés sont l'analyse du travail pour identifier les facteurs d'usure et les leviers d'action, avec l'idée de développer une acculturation commune par exemple et le partage d'expériences.

La participation du FNP permettrait une valorisation du projet, de faciliter l'adhésion des collectivités, de capitaliser des expérimentations abouties et évaluées.

À ce stade, le FNP de la CNRACL n'est pas prévu au comité de pilotage, mais devra être intégré rapidement.

Les administrateur-trice-s affilié.e.s et employeurs demandent que ce projet soit cadré avec l'ANACT. Il faut sans doute envisager un partenariat institutionnel et définir le rôle réel du FNP dans ce projet, qui demeure intéressant au vu de la réalité dans les deux versants des fonctions publiques. Il est demandé aussi le niveau d'investissement du FNP dans ce projet, et si ce projet sera en réseau ?

Ce projet est d'autant plus intéressant que des membres de CHSCT sont intégrés dans les différents groupes de travail.

La commission donne un accord de principe, mais souhaite des éléments complémentaires quant à la convention avec l'ANACT, le rôle des mutuelles, et rediscutera ensuite avec l'ARACT.

## 5) LES FUMÉES INCENDIES

Les membres du groupe de travail ont réalisé un important travail de recherche et de synthèse.

La thématique des fumées incendies revêt plusieurs problématiques, dont celle du port des cagoules.

Le groupe de travail demande une étude sur les cagoules portées pour vérifier leur efficacité.

Il aurait été souhaitable que cette étude soit co-financée, mais avec quel partenaire ?

Le rapport du groupe de travail issu du FNP de la CNRACL est riche. Pour la CGT, il est important de le faire connaître. La DGSCGC l'attend avec impatience, sachant que les bureaux «enquête accident», «matériel et technique opérationnelle» étaient parties prenantes dans le groupe de travail. La DGSCGC attend aussi l'étude proposée par le groupe de travail «fumées incendies» pour travailler sur de nouvelles normes, ainsi que sur la modification des techniques opérationnelles. .../...

La commission valide une nouvelle réunion de ce groupe de travail pour élaborer une plaquette à destination des SPP. Ce document sera présenté à la prochaine CIP de juillet.

## 6) GROUPE DE TRAVAIL RPS

La CIP n'a pas été associée au contenu du document proposé. La composante CGT demande à qui s'adresse ce «e-papers» (plaquette sur internet. Est-ce pour les CHSCT, les agents, les directions ?...

Les administrateur-trice-s peuvent proposer au service gestionnaire leurs modifications pour le 15 avril.

## 7) LE CARRÉ EMPLOYEUR

### ☒ *Sujet : le maintien dans l'emploi.*

C'est une demande des employeurs car le maintien dans l'emploi des agents représente actuellement une difficulté majeure. 8 CHU et 8 collectivités territoriales ont été interrogés sur ce sujet. L'idée est d'élaborer des fiches actions autour des différentes expériences

de ces établissements et collectivités.

La CGT souhaite être destinataire du questionnaire envoyé aux employeurs et est très attentive sur ce sujet malheureusement d'actualité, au vu des économies à réaliser partout.

## 8) CONVENTIONNEMENT AVEC LES CENTRES DE GESTION

- 62 CDG au 31/12/16
- 67 options au 31/12/16
- 35 options prorisoq
- 32 options thématiques

Les ERVP représentent un droit réglementaire que le FNP de la CNRACL finance. La CGT répète une nouvelle fois son désaccord sur ce financement, d'autant plus que les petits établissements hospitaliers ne sont pas aidés et se débrouillent pour réaliser leur document Unique.

# COMMISSION RÉGLEMENTATION

### ☒ *Point sur le site de la CNRACL et la communication :*

Le site a subi une refonte. Les visites ne cessent d'augmenter, les services en ligne sont de plus en plus consultés. Les chiffres donnés en commission démontrent le besoin d'information des agents en ce qui concerne leur carrière.

Pour les Entretiens Information Retraite (EIR), il est constaté encore trop d'abandons à cause de la non complétude des Comptes Individuels Retraite (CIR) de la part des employeurs. Or, le droit à l'information a été rendu obligatoire par la loi.

Une fois de plus lors de la commission réglementation, les administrateur-trice-s CGT sont intervenus pour indiquer qu'il est de la responsabilité des employeurs de compléter ces CIR, pour que le droit à pension soit le plus juste possible pour chaque agent. Les administrateur-trice-s CNRACL CGT insistent pour que les syndicats s'emparent de cette question et rencontrent les employeurs pour que les agents ne soient pas lésés lors de leur départ en retraite et voient leur carrière retracée intégralement.

Les élu-e-s CGT CNRACL tiennent à redire aux syndicats qu'il est important et essentiel de se servir du site CNRACL pour tout ce qui concerne la réglementation, l'invalidité, le droit à l'information à travers les services en ligne. Nos syndicats doivent faire remonter via les Fédérations les problématiques rencontrées ( ce qui manque, ce qui est incompréhensible, ...) afin que les élu-e-s CGT fassent le relais auprès de la Caisse.

### ☒ *Point sur le dossier d'homologation du réseau d'assainissement (ou dit souterrain) de la métropole de Lyon :*

Enfin ce dossier a avancé de manière satisfaisante. Le retard pris vient du fait que la collectivité n'avait pas envoyé en temps et en heure de demande initiale d'homologation en se basant sur les critères retenus actuellement par la CNRACL pour permettre un départ en retraite de manière anticipée pour reconnaissance de la catégorie dite «insalubre». Cette reconnaissance concerne principalement les égoutiers.

En ce qui concerne les autres revendications que portent la CGT, à savoir la prise en compte au titre de la reconnaissance du dispositif de départ anticipé pour travaux insalubres pour les agents travaillant au contact de fluides, dans des stations d'épuration, ainsi que pour des agents ayant connu des évolutions de carrière, les administrateur-trice-s CGT CNRACL vont continuer, en lien avec le syndicat de cette métropole, à travailler ces demandes et à les porter auprès des tutelles lors de prochaines commissions.

### ☒ *Point sur limite d'âge en catégorie active :*

Sujet mis à l'ordre du jour des commissions réglementation depuis des années... Toujours pas de réponse de la part des ministères de tutelle qui siègent à la CNRACL, c'est-à-dire Budget et Sécurité Sociale.

Une nouvelle fois, le groupe CGT est intervenu pour indiquer la «folie» de ce gouvernement de ne pas apporter de réponse, alors que des agents et des employeurs font les frais tous les jours de ce silence assourdissant.

Le service gestionnaire de la caisse indique que ces

non réponses entraînent de fait un vide juridique. Pour la CGT, cette absence de réglementation génère de fait des inégalités pour les agents, puisque la décision de prolongation d'activité relève de l'employeur. Ainsi, le refus d'un employeur peut conduire à un conflit avec l'agent. De plus, dans ce contexte, la connaissance ou non de la jurisprudence du Conseil d'État de 2008 entraîne également des inégalités entre les agents.

La composante CGT demande que le président du conseil d'administration de la CNRACL adresse un courrier aux ministères de tutelles pour tenter d'obtenir un positionnement ou une réponse autre qu'un renvoi systématique vers le chantier pénibilité inter-fonction publique. Les réunions de ce chantier demeurent au point mort depuis plusieurs mois, et au vu de l'année électorale dans le pays, il ne risque pas d'avancer au mépris de tous les agents qui assurent au quotidien les missions du service public.

#### ☒ **Point sur bilan juridique 2016 : éléments d'actualité :**

La CGT considère que ce sujet doit être mis à l'ordre du jour de cette commission chaque année, car c'est essentiel de connaître l'évolution réglementaire et les points faisant l'objet de contentieux.

Concernant les cadres d'emploi des cadres territoriaux de santé paramédicaux, les administrateur-trice-s CGT indiquent que le périmètre d'application de la catégorie active se réduit une fois de plus, alors que les agents sont de plus en plus en souffrance au vu de leurs conditions d'exercice. De plus, le groupe CGT souligne que le droit d'option génère des inégalités entre les agents pour des emplois exercés de manière identique.

De surcroît, dans le cadre de la réforme «PPCR» signée par certaines organisations syndicales, plusieurs décrets d'application ont été rejetés par l'ensemble des organisations syndicales siégeant au Conseil Supérieur de la fonction publique hospitalière afin de mettre en œuvre cette réforme.

La CGT estime aussi que certains articles de la loi déontologie accompagnent davantage encore le plan de réduction d'emplois dans les Fonctions publiques, notamment en ne prenant plus en charge les agents involontairement privés d'emplois, mais relevant financièrement des centres de gestion ou du CNFPT jusqu'à la fin de leur carrière ou jusqu'à ce qu'ils aient

retrouvé un emploi. En effet, cet article prévoit une dégressivité du versement des traitements, jusqu'à l'obtention de 50% du dernier traitement.

Ce dispositif est une honte car non seulement l'agent se retrouve touché dans son salaire, mais aussi pour sa pension de retraite...

#### ☒ **Concernant les situations dites de «campagne double»:**

Suite aux demandes de notre groupe lors du dernier conseil d'administration, le service gestionnaire indique qu'il n'est pas simple de contacter les retraité.e.s qui pourraient être impactés par cette disposition. La CGT demande que les retraité.e.s soient ciblés par cohorte d'âge. La CNRACL propose de se rapprocher d'associations d'anciens combattants. La composante CGT demande s'il pourrait y avoir un impact sur les pensions de reversions. La Caisse va étudier ce point.

#### ☒ **Pour les Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP) et le maintien pour certains corps en Catégorie active :**

Les administrateur-trice-s CGT considèrent que pour ces professionnels, les réponses du gouvernement ont été très rapides (maintien en catégorie active notamment dans certains cas de détachement ou pour des grades relevant de catégorie A...). Si on ne peut que se féliciter de cette rapidité et de ces reconnaissances, la CGT ne comprend pas pourquoi cela n'est pas le cas pour les autres corps de la Fonction Publique Hospitalière ou territoriale, notamment ceux qui ont subi des droits d'option ou ont connu une nouvelle interprétation de l'arrêté de 1969.

À travers ce dossier, la CGT constate une inégalité frappante de traitement entre les agents de la part de ce gouvernement. Et notre groupe s'interroge sur le classement en catégorie active des emplois supérieurs de direction des SPP.

Cette inégalité se retrouve aussi dans les situations d'agents qui ont fait le choix d'intégration dans la FPT, au lieu de rester en détachement de longue durée (agents des routes par exemple ).

Malgré nos demandes insistantes d'explications, la représentante du ministère du Budget indique que le gouvernement travaille actuellement sur cette problématique.

*Notre camarade COLETTE LÊ, ancienne cadre de la ville de Toulouse, administratrice CGT retraitée de la CNRACL durant un mandat vient de nous quitter après avoir lutté durant des mois contre la maladie.*

*Nous gardons d'elle le souvenir d'une camarade engagée dans la vie de son organisation syndicale, déterminée à porter la situation des retraité-e-s, disponible pour aider et transmettre ce que le mouvement syndical et la vie lui avaient apporté, attachée à l'humain et attentive aux autres, une « belle personne »...*

*Nous continuerons la bataille en pensant très fort à elle.*

## COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ET DU PARTENARIAT

### **PARTENARIAT HOSPITALIER : BILAN 2016**

- 72 conventions hospitalières ont été signées couvrant 82 départements
- l'ensemble des correspondants hospitaliers ont participé aux séances d'information animées par la CNRACL
- 148 séances collectives d'informations ont été réalisées par les correspondants hospitaliers (147 en 2015)
- lancement d'un partenariat avec la FHF sur la mise en place d'un dispositif d'optimisation des actes de gestion pour les établissements de moins de 500 affilié-es CNRACL

### **PARTENARIAT TERRITORIAL : BILAN 2016**

- 95 conventions avec les CDG ont été signées. Seul le département du Maine et Loire n'a pas signé de convention
- l'ensemble des correspondants CDG ont participé aux séances d'information animées par la CNRACL
- 246 séances collectives d'informations (57 CDG) ont été réalisées par les correspondants contre 218 en 2015
- mise à disposition des CDG d'indicateurs pour optimiser les missions d'intervention et d'assistance : liste des Comptes Individuels Retraite incomplets, liste du nombre de validation par employeurs rattachés, liste des Droits à l'Information en anomalies par employeurs rattachés
- 49 955 actes de gestion ont été effectués par les CDG contre 46 002 pour 2015 soit une augmentation de 10%

### **« CARRÉ EMPLOYEURS »**

La réunion qui a eu lieu le 3 février portait sur plusieurs sujets d'actualités : co-construction avec les employeurs, projets inter-régimes, maintien dans l'emploi, offre de formation 2017. 52 personnes étaient présentes, représentant 27 employeurs. Une ou deux réunions seront organisées en 2017.

Les administrateurs CGT ont demandé qu'un administrateur CNRACL assiste au « Carré employeurs » ainsi que le calendrier des rencontres.

### **PARTENARIAT CNRACL-FHF**

Ce partenariat vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement des établissements de moins de 500 affilié-es avec une demande d'étudier

un dispositif expérimental de mutualisation des actes de gestion en prenant en compte la mise en place des GHT ou sous autre forme (GCSMS,...)

La mission est pilotée par la CNRACL en partenariat avec la FHF.

L'objectif est de garantir à tous les agents une prestation homogène par la mise en place d'un appui adapté auprès des établissements de petite taille.

Le rapport final est prévu en mai et la phase d'accompagnement à la mise en œuvre est prévue de mai à décembre.

### **TABLEAU DE BORD TRIMESTRIEL DE COMPLÉTUDE DES CIR**

Le taux de CIR complets est de 74,1%, les CIR sont en moyenne complétés à 93,2%. Ces résultats sont calculés à partir des informations des affilié.e.s actifs en octobre 2016, carrière arrêtée au 31 décembre 2014.

- 1 369 000 CIR territoriaux complets, soit 78%
- 872 000 CIR hospitaliers complets, soit 70,2%

Les employeurs ayant moins de 500 affilié.e.s ont en moyenne 75,7% de CIR complets en comparaison aux employeurs de plus de 500 affilié.e.s pour lesquels le taux est de 74,5%.

Les administrateurs CGT rappellent que le dernier employeur, qu'il soit public ou privé, doit reconstituer toute la carrière de l'agent (période effectuée dans le public ou dans le privé) et cela suite à la réforme des retraites de 2010 dans le cadre du Droit à l'Information.

### **LES PRÊTS AUX COLLECTIVITÉS**

Un nouveau dossier remplit les conditions et a été accepté :

- La Ville de Challans (85).

### **Etats des lieux des encours de prêts au 31 décembre 2016**

Depuis le début de l'expérimentation en 2007, 83 prêts à taux zéro ont été accordés pour un montant total de 56 247 000 € :

- Encours : 180 dossiers pour un montant de 49 M€
- Montant moyen des prêts accordés : 687 000 €
- Plus petit prêt : 220 000 €