

DANGER POUR NOTRE RÉGIME DE RETRAITE CNRACL !

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

Affrontements en perspective sur les retraites !

L'attitude des commissaires du gouvernement concernant la CNRACL ne s'est pas améliorée lors des réunions de fin septembre 2017... L'opposition des ministères à deux délibérations au sujet du Fonds d'action sociale a été confirmée par le directeur de cabinet du ministre de l'action et des comptes publics directement auprès du président du conseil d'administration de la CNRACL. En effet, le président a demandé à rencontrer le ministre Darmanin. Il a été reçu par le directeur adjoint de cabinet du ministre. Le président du CA a fait savoir que cette attitude était considérée comme une situation de blocage par le CA, d'autant plus dans la perspective de la renégociation de la Convention d'objectif et de gestion.

Par ailleurs, les non-réponses aux questions de réglementation confirment aussi la volonté de « laisser pourrir » les situations de la part de ces ministères comme des précédents.

Il est donc indispensable de faire grandir les mobilisations dans les services, établissements, collectivités pour défendre et promouvoir la CNRACL, ici et maintenant.

Il n'y a rien de bon à attendre des futures réformes des retraites...

C'est maintenant qu'il est utile d'informer, de mettre en garde, de rassembler, de lutter !

POUR NOS RETRAITES, C'EST MAINTENANT !

LETTRE EN DIRECTION DES RETRAITÉ-E-S

Sommaire :

» A la Une :

- » Simplifiez et sécurisez vos connexions avec *FranceConnect* !
FranceConnect, c'est un seul identifiant pour se connecter à plusieurs services publics...
- » Obtenez votre duplicata de brevet de pension :
Vous pouvez désormais télécharger ou imprimer le duplicata de votre brevet de pension sur votre espace personnel CNRACL.
Cliquez sur "*Consulter*" puis sur "*Mes titres de pension*".

» Zoom :

Je peux suivre en direct ma demande d'aide !
L'assurance maladie, votre couverture santé !

» Vous accompagner :

- » Comment créer son espace personnel ?
- » Pourquoi le montant annuel de ma retraite, indiqué sur mon attestation fiscale, est supérieur à celui réellement versé par la CNRACL ?
Le montant annuel de votre retraite est diminué des retenues sociales dont certaines sont non déductibles, telles :
 - la CSG à 2,40 %
 - la CRDS à 0,50 %
 - la CASA à 0,30 %

N'hésitez pas à consulter la foire aux questions

LETTRE EN DIRECTION DES ACTIF-VE-S

Sommaire :

» A la Une :

Les demandes de validation de périodes auprès de la CNRACL

» Zoom :

Allocation spécifique de cessation anticipée d'activité amiante

» Vous accompagner :

Simplifiez et sécurisez vos connexions avec *FranceConnect*

COMMISSION DES COMPTES

La situation de trésorerie est meilleure que les prévisions ne le laissent entrevoir... Cela permet même d'envisager de percevoir quelques légers revenus des fonds placés à court terme.

La fusion des collectivités territoriales a des répercussions sensibles en termes de nombre de collectivités immatriculées à la CNRACL : par exemple, en 2016, il y a eu dissolution de 1100 communes ou structures rattachées pour la création de 325 communes nouvelles...

Concernant les Comptes Individuels Retraite (CIR), la mobilisation des syndicats locaux est indispensable pour assurer le renseignement exhaustif des carrières des agents, mais aussi la récupération des éléments auprès des employeurs précédents. C'est ce que prévoit la loi. Pour autant, il est constaté que près d'un quart des CIR, en d'autres termes, un compte sur quatre s'avère incomplet, et implique donc des droits tronqués...

Concernant les majorations de retard appliquées aux collectivités ou établissements ayant des retards de paiement, elles concernent un petit nombre d'employeurs... La situation est particulièrement délicate pour une collectivité (commune de Fort de France) et un centre hospitalier (CH d'Ajaccio), pour lesquels

les sommes des majorations de retard sont respectivement de 1,3 millions et 11 millions. Les contributions non versées sont toujours respectivement de 32 millions pour la commune dont 6,5 de part salariale et de 35 millions pour le CH. Notre composante CGT est intervenue fermement en direction des commissaires du gouvernement, afin de réaffirmer que les cotisations sociales ne doivent en aucun cas être une variable d'ajustement lors de situations financières délicates pour les établissements ou collectivités. Nous avons insisté particulièrement auprès de la direction de la Sécurité Sociale, afin que le message soit rappelé avec insistance aux Agences Régionales de Santé (ARS) de ne pas laisser s'installer de retard de versement pour les cotisations sociales, dans le cadre de mesures activées dans le cas de « *Contrat de retour à l'équilibre financier* ».

Enfin, un échange a eu lieu sur les dates de versement des pensions, avec comme tous les ans, une demande d'un employeur hospitalier de retarder la date de paiement des pensions dans un souci de faciliter la trésorerie... Nous avons rappelé qu'il ne saurait être question que les retraité-e-s fassent les « *frais* » de la situation financière de la caisse... Elles et ils n'en sont pas responsables !

DATE DE VERSEMENT DES PENSIONS POUR L'ANNÉE 2018

2018	DATE RÈGLEMENT DES PENSIONS
Janvier	29
Février	26
Mars	28
Avril	26
Mai	29
Juin	27
Juillet	27
Août	29
Septembre	26
Octobre	29
Novembre	28
Décembre	24

COMMISSION INVALIDITÉ ET PRÉVENTION

Différentes demandes de subventions ont été soumises aux membres de la commission par le service gestionnaire :

☒ **PROJET DE RÉSEAU DANS LES PAYS DE LA LOIRE SUR L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE EN EHPAD**

Pour les administrateur-trice-s CGT, sur le papier, ce projet semble intéressant, car il concerne des EPHAD, établissements où les personnels connaissent une grande souffrance au travail. Ce projet concerne à la fois des EPHAD territoriaux et hospitaliers.

Néanmoins, l'avis de la commission a été reporté pour la 3^{ème} fois, car il manque encore des informations :

- le nombre et le taux des affilié-e-s CNRACL impactés par la démarche,
- un représentant de la FHF dans le comité de pilotage, ce qui pour notre organisation ne peut être envisagé, car c'est bien la direction de cet EPHAD qui doit participer,
- un représentant politique dans le comité de pilotage, pour le CCAS de Nantes.

☒ **DÉMARCHE DE PRÉVENTION SUR LES RISQUES TMS PRÉSENTÉE PAR LA VILLE DE VITRY SUR SEINE**

Cette collectivité avait obtenu en 2009 une subvention du FNP de 65 988€ pour la réalisation de la démarche d'évaluation des risques.

La prise en compte des ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles), des agents polyvalents des écoles, de la cuisine centrale, les aides à domicile est un élément essentiel dans cette démarche. Le fait de s'adresser à ces catégories de personnel a retenu l'attention de notre composante, car ces agents ont besoin de formation et d'information pour tenter de réduire les TMS qui les touchent inévitablement, d'autant plus pour cette collectivité qui déclare un nombre élevé d'accidents de service (AS) et maladies professionnelles (MP) dû aux TMS.

Avis favorable de la commission pour la demande de subvention de 50 000 €.

☒ **PROJET DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU CHER AUTOUR DE LA THÉMATIQUE DES TMS**

Le département a déjà obtenu, par le passé, une subvention du FNP de 100 000 € pour une démarche de prévention sur les RPS.

Le projet présenté se base sur une méthode appelée « GMC », (Global Mobility Condition) développée par l'équipe santé du Centre national d'Entraînement en Altitude de Font-Romeu,

méthode utilisée par les sportifs de haut niveau.

Il s'agit d'un projet innovant et nouveau, les membres de la commission demandent donc des points étapes réguliers de ce projet, d'autant qu'il pourra être transposable dans différents établissements ou collectivités, permettant la prise en compte d'une qualité de vie au travail, des conditions de travail plus adaptées.

Avis favorable de la commission pour la demande de subvention de 50 000 €.

☒ **POINT D'AVANCEMENT DE LA PRÉPARATION DU PROGRAMME D' ACTIONS DU FONDS DE PRÉVENTION DE LA CNRACL 2018-2021**

→ **Les aspects opérationnels** : il s'agit principalement des partenariats qui, selon le dossier présenté par le service gestionnaire, démontrent la nécessité de renforcer ces aspects opérationnels, c'est-à-dire des déclinaisons plus concrètes. L'objectif fixé par les administrateur-trice-s des affilié-e-s et pensionné-e-s est de s'orienter vers des partenariats mieux ciblés et d'avoir une plus grande articulation entre les niveaux national et local.

→ **Les données statistiques** : les membres du groupe de travail mis en place pour préparer ce futur programme d'actions ont demandé de compléter les données présentées à partir d'information d'autres entités (enquête SUMER, rapport annuel de la Fonction Publique) et d'établir un focus sur certains métiers (ATSEM, agents des EHPAD et services de soins à domicile, auxiliaires de puériculture.).

→ **Le partenariat avec les CDG (Centres de gestion)** : L'ensemble des administrateur-trice-s des affilié-e-s et pensionné-e-s jugent le dispositif actuel de conventionnement peu efficace et peu lisible, notamment avec sa possibilité de type double financement.

→ **Les modalités de financement du FNP** : les administrateur-trice-s des agents estiment que le calcul de la subvention selon la base « *jour/agent* » n'est plus adapté. Différentes pistes de réflexion vont être étudiées, entre autres, le nombre d'agents concernés par la démarche, le nombre d'affilié-e-s...

Le groupe de travail trouve qu'il serait intéressant d'aborder la prévention par le Fonds de Prévention sous 3 axes :

- Approche « *risques* » : TMS, RPS...
- Approche « *métiers* » avec un positionnement pro-actif du FNP autour de certaines catégories

de personnel, comme les ATSEM, le personnel soignant...

↳ Approche « *spécifiques* » avec des financements spécifiques autour des GHT, des intercommunalités, de la thématique de la QVT, du sujet de la pénibilité...

☒ SUIVI BUDGÉTAIRE DES SUBVENTIONS DU FNP

48 millions d'euros disponibles pour engager des subventionnements sur les démarches de prévention. Il a été financé à hauteur de 24 millions euros. La CGT a réitéré sa demande d'étude pour savoir quels territoires bénéficient de subventions FNP, et lesquels n'en ont jamais bénéficié, car dans le rapport d'activité, il y a des différences de couvertures importantes. Pour notre composante CGT, il est important de faire connaître le FNP à un plus grand nombre de collectivités ou établissements, et de tenter d'équilibrer les subventions entre le versant territorial et hospitalier. Il est important de veiller à ce que ce ne soit pas toujours les mêmes établissements ou collectivités qui bénéficient de deux, voire trois subventions du FNP sur une courte période.

☒ POINT D'ÉTAPE DU PROJET DE MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES DE SANTÉ AU TRAVAIL PAR DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Ce projet piloté par la délégation de l'ANFH (association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier) de cette région, avec l'appui de l'ARS, a pour objectif de développer un dispositif d'accompagnement et la mise en œuvre de politiques de prévention. Ce projet a débuté par la formation de deux agents volontaires dans le cadre du réseau de préventeurs d'ANFH Île-de-France, financé en partie par le FNP. Ces deux agents, ainsi qu'une psychologue, accompagnent les établissements dans la mise en œuvre d'un projet de prévention.

Ce réseau prend en compte toutes les typologies des risques, dont les RPS et TMS, et différents types d'établissements.

À mi-parcours, 62,9% des établissements affirment que leur groupe projet est en capacité de poursuivre seul le travail de prévention qui a été débuté.

59,3% affirment que le projet leur a permis d'acquérir une certaine autonomie dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

☒ RETOUR D'EXPÉRIENCE DU « CARRÉ EMPLOYEURS » POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Il s'agit du groupe des employeurs ayant un grand nombre d'affilié-e-s. À la demande du carré des employeurs, le service gestionnaire a engagé en 2016, la réalisation d'un recueil sur la problématique du maintien dans l'emploi des agents publics permettant un échange de pratique en la matière.

16 employeurs ont accepté de participer à cette démarche :

↳ 8 collectivités territoriales :

- Métropole Nice Côte d'Azur
- Grand Lyon Métropole
- Marseille Provence Métropole
- Département du Pas de Calais
- Département de la Gironde
- Département des Bouches du Rhône
- Région Hauts de France
- CAS de la Ville de Paris

↳ 8 CHU :

- CHU de Nantes
- CHU de Rouen
- CHU d'Angers
- AP-HM Hôpitaux de Marseille
- CHU de Clermont-Ferrand
- CHU de Limoges
- CHU de Grenoble
- CHU de Nancy

Dans un premier temps, il est proposé de mettre en ligne le recueil sur le site de la CNRACL dans l'espace FNP et de poursuivre le recensement des pratiques, ainsi que les retours d'expériences. L'idée est de compléter ce document au fur et à mesure des expériences menées par les employeurs qui recherchent de nouvelles pistes en matière de prévention et de maintien dans l'emploi.

Concernant les obligations réglementaires des employeurs en matière de prévention, le groupe CGT est intervenu sur la prise en compte de l'ordonnance N° 2017-53 du 19 janvier 2017, dont le nouvel article 75-1 de la loi n° 86-33 : ce texte prévoit que « *Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif* ».

Par conséquent, des questions restent en suspens :

↳ La demande écrite de reclassement de l'agent doit-elle intervenir en amont, pendant ou en aval de cette période de préparation au reclassement ?

↳ L'agent bénéficiant d'une telle période de préparation régénère-t-il ses droits à congés maladie ?

↳ Que se passe-t-il si aucun reclassement n'est envisageable à l'issue de la période de préparation au reclassement ?

↳ Une meilleure information sur le rôle et la légitimité des commissions de réforme.

FONDS D'ACTION SOCIALE

▣ SITUATION FIN JUILLET

Les demandes d'aides « *santé* » et « *énergie* » représentent près de 91% du soutien aux retraité-e-s en situation de fragilité. Elles sont en augmentation.

Les dépenses prévisionnelles devraient conduire à une utilisation de 95% du budget du FAS prévu dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) à 130 M€.

Grâce à l'augmentation de 50 € du barème et des aides, décidée il y a une année, le nombre de demandes et de bénéficiaires du FAS est en hausse, mais reste toujours loin des 10 % de pensionné-e-s pouvant bénéficier du FAS. C'est pour cette raison que les élue-e-s CGT ont indiqué leur choix d'aller vers une élévation de 100 € des barèmes pour 2018... Ce sera un des points que la CGT portera dans la négociation de renouvellement de la COG.

Les délibérations votées par le conseil d'administration ces 2 dernières années ont permis, en outre, de réduire l'écart entre le budget FAS prévu et réalisé. En 2015, cet écart était de 25 Millions d'€, pour 2017, il devrait être de 6 Millions d'€.

Suite aux récentes catastrophes naturelles qui sont arrivées dans les Territoires d'Outre-Mer, les pensionné-e-s qui y résident seront contactés pour d'éventuelles aides et/ou secours exceptionnels. Les employeurs, les CCAS, Services sociaux et administrations seront informés de cette démarche.

▣ BAREMES ET QUOTAS 2018

Afin d'informer les pensionné-e-s le plus rapidement possible, le conseil d'administration décide généralement des barèmes et quotas pour les aides, lors de la séance de septembre de chaque année.

Les projections présentées par le service

gestionnaire ouvrent la possibilité d'une augmentation de 100 € du barème et des aides, ce que le groupe CGT soutient.

La COG venant à échéance en fin de l'année, un groupe de travail (Administrateur-trice-s, Etat, Service gestionnaire) préparant la nouvelle COG doit se réunir début octobre. Il est convenu d'attendre ses conclusions pour décider le budget du FAS, comme d'ailleurs le budget global du régime.

En ce qui concerne plus particulièrement le fonds d'action sociale, les administrateur-trice-s et le Président rappellent aux représentantes des ministères que :

↳ il appartient au conseil de décider des critères d'accès aux aides ;

↳ le veto exercé par les ministères sur les délibérations, notamment celui sur le revenu fiscal de référence pour simplifier la compréhension par les pensionné-e-s de leur droit aux aides, est scandaleux d'autant que l'impact financier de cette mesure serait très faible.

Les administrateur-trice-s et le président du CA confirment aux tutelles que ces positions de vetos créent de l'incompréhension et sont de nature à créer des crispations lors des discussions concernant la future COG. Les ministères s'appuient sur la convention « *inter-régimes* » pour inciter le conseil d'administration de la CNRACL à harmoniser ces aides avec celles des autres régimes tels que CNAV, MSA et RSI.

En l'attente des conclusions de ce groupe de travail « *COG* », la CGT a maintenu tout de même sa demande d'augmenter le barème du FAS et les aides de 100 € pour 2018. Il est envisagé par le groupe CGT de porter une délibération à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration de décembre, en espérant un vote favorable pour cette mesure.

Il appartiendra aux ministères de tutelle d'y opposer un éventuel veto, mais la responsabilité de ne pas aider les pensionné-e-s de notre régime en situation de fragilité leur appartiendra alors.

☒ **L'INTER-REGIMES (CNAV, MSA, RSI & CNRACL)**

La prochaine rencontre du comité de pilotage est prévue le 20 décembre.

Notre groupe CGT insiste sur l'importance que la CNRACL et la commission ne soient pas dépossédées de leur pouvoir d'information et de réflexion en matière d'action sociale.

COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ET DU PARTENARIAT

☒ **PARTENARIAT HOSPITALIER 2015-2017**

72 conventions hospitalières ont été signées couvrant 82 départements (conventions départementales et pluri-départementales).

☒ **PARTENARIAT TERRITORIAL CDG 2015-2017**

95 conventions avec les CDG ont été signées.

Seul le département du Maine et Loire (49) n'a pas signé de convention. L'impact pour les agents de ce département est qu'ils ne peuvent pas bénéficier des plans de formation proposés.

☒ **« CARRÉ EMPLOYEURS »**

Répartition des membres entre FPT et FPH

Le carré-employeurs a été créé en 2014, et au 1^{er} janvier 2017, il compte 51 membres (29 employeurs territoriaux, 22 employeurs hospitaliers).

☒ **PARTENARIAT CNRACL-FHF**

Ce partenariat vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement des établissements de moins de 500 affilié-e-s, avec la 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.

Lors de la commission de juillet, il a été décidé d'expérimenter les scénarios 1 (élargir le périmètre des correspondants hospitaliers) et 2 (mutualisation partielle à l'échelle d'un territoire, GHT et GCSMS) courant 4^{ème} trimestre 2017 et 1^{er} semestre 2018.

La CGT s'interroge sur les moyens mis à disposition de l'établissement pivot pour suppléer les correspondants de proximité.



CONCERNANT LES SUITES DES ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES SURVENUS DANS LES ANTILLES,

le bureau a décidé de la remise exceptionnelle des majorations de retard pour les établissements de Pointe-à-Pitre et les communes de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy... , ainsi que des aides pour les gros travaux des établissements hospitaliers avec des prêts à taux 0%.

De plus, des informations seront transmises aux retraité-e-s affilié-e-s de notre caisse, sur la possibilité d'aides spécifiques du FAS les concernant...



CALENDRIER RÉUNIONS 2018

COMMISSIONS ET CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- ✓ 20, 21 et 22 mars
- ✓ 19, 20 et 21 juin
- ✓ 25, 26 et 27 septembre
- ✓ 18, 19 et 20 décembre

COMMISSION DES COMPTES SUPPLÉMENTAIRES :

- ✓ 24 mai
- ✓ 29 novembre

COMMISSION RÉGLEMENTATION

☒ COMMUNICATION AUX ACTIFS

→ EIR (Entretien Individuel Retraite)

Une nouvelle fois, les administrateur-trice-s CGT sont intervenu-e-s auprès des représentantes des tutelles pour signaler que le nombre d'abandons d'EIR, du fait de la non-complétude du compte individuel retraite qui relève de l'obligation de l'employeur, ne baisse toujours pas. C'était un des engagements des parties signataires de la convention d'objectifs et de gestion (COG) (pour rappel, la composante CGT a voté contre cette COG) que ce chiffre avoisine les 100 %, or, la COG arrive à son terme et un certain nombre d'affilié-e-s acceptent une liquidation de retraite incomplète... Cette situation ne permet pas aux agents impactés de se faire une idée précise de leurs droits liés à leur carrière, alors que l'objectif de l'article de la loi 2003 concernant le droit à l'information (seul article de la loi favorable aux agents) était de pouvoir permettre une reconversion professionnelle si besoin, ou de voir comment faire évoluer une carrière. De plus, notre composante, notamment au vu des sollicitations qu'elle reçoit pour examiner des dossiers, affirme que certains agents partent en retraite sans bénéficier de l'ensemble des droits qui leur faire sont dûs. Les administrateur-trice-s CGT ont demandé auprès des tutelles que le taux de complétude des comptes individuels retraite (CIR) fasse partie des indicateurs soumis aux représentant-e-s des agents lors des bilans sociaux. Dans ce même support, la lettre des élu-e-s CGT CNRACL, destinée aux syndicats et aux agents, et à plusieurs reprises, des articles ont insisté sur la nécessité de prendre en compte cette problématique aussi en local pour exiger que la loi soit respectée.

Les représentantes des tutelles ont réaffirmé la responsabilité des employeurs quant aux renseignements de CIR, et ont été favorables pour qu'apparaisse un indicateur CIR dans les bilans sociaux. Elles doivent faire remonter cette demande.

→ Réseaux sociaux

Les services gestionnaires de la CNRACL souhaitent requérir l'avis des administrateur-trice-s quant aux réseaux sociaux. Le fait que la CNRACL développe ses services d'information et de réponses aux affilié-e-s et pensionné-e-s sur les réseaux sociaux, ne dérange pas la CGT, au contraire, si, comme nous l'avons indiqué lors de cette instance, de véritables postes sont mis en place, car il s'agit d'un

véritable métier nécessitant des compétences en la matière.

☒ **RÉSEAUX SOUTERRAINS DES ÉGOUTS** : extension des critères d'homologation.

Lors de ce conseil d'administration, les élu-e-s CGT sont intervenu-e-s pour savoir où en était la demande forte des administrateur-trice-s de classer en catégorie « *insalubre* » les agents travaillant dans des usines de traitement composées de locaux confinés. Nous avons rappelé que cette demande émanait aussi de la Métropole de Lyon, qui avait commandé un rapport d'expertise sur ce sujet. Devant la réponse des tutelles, à savoir la même depuis nombre de commissions, c'est-à-dire « *attente du fameux chantier pénibilité inter-fonction publique* », nous avons souligné l'urgence d'intervenir sur ce dossier, au vu du risque de scandale sanitaire pour les agents et leurs familles, et le risque de contentieux qui pourrait en découler. De plus, nous avons fait savoir qu'à ce jour, aucune date n'était connue concernant l'ouverture de discussions autour du chantier « *pénibilité* ».

☒ CATÉGORIE ACTIVE

→ Limite d'âge / critères de reconnaissance des services actifs :

Sujet récurrent depuis nombre d'années... Et toujours la même réponse des représentantes des tutelles : « *en attente du chantier pénibilité* », sauf qu'à ce jour, comme indiqué plus haut, aucune date n'a été donnée. Pendant ce temps, des agents subissent les conséquences du silence des ministères et voient leurs droits remis en cause.

→ Services de santé : suivi du courrier du 26 janvier 2017 adressé par les services gestionnaires au Ministère de la Santé :

La représentante de la direction de la Sécurité Sociale a indiqué qu'une réponse sera adressée prochainement, suite à ce nouveau courrier du président du CA qui soulignait l'importance de redéfinir la liste des services de santé

→ PPCR : reclassement / condition des 6 mois :

Il s'agit de la problématique de la mise en place de la réforme PPCR dans le cas où l'arrêté de l'employeur est pris postérieurement à la radiation des cadres d'un agent.

Les administrateur-trice-s CGT ont interpellé les ministères de tutelles, pour qu'une réponse rapide

soit établie à la suite de l'analyse de la DGAFP. La CGT estime que les services gestionnaires de la caisse, ainsi que ceux du SRE, ne peuvent pas adopter une position d'attente vis-à-vis de ces dossiers. De plus, si d'autres préconisations que celles actuellement mises en œuvre par ces mêmes services gestionnaires devaient être modifiées, elles auraient alors des impacts sur le droit acquis des agents.

↳ Campagnes doubles

Le service gestionnaire propose de contacter les associations d'anciens combattants pour essayer de toucher le plus grand nombre possible de retraité-e-s et de veuves concerné-e-s. Lors de la précédente commission, le groupe CGT avait demandé que soit évaluée l'augmentation de pension de retraite que représente la prise en compte du droit à campagne double (sur une pension normale et sur une pension de réversion). Les services gestionnaires ont fait savoir que cette information est subordonnée au retour des éléments du centre des archives du personnel militaire qui a pris du retard dans le traitement des demandes. Dans ces conditions, les administrateurs seront informés de l'impact de la mesure sur le montant des pensions, au fur et à mesure du traitement des dossiers.

☒ **ACTUALITÉ RÉGLEMENTAIRE** : textes entrant en vigueur le 1^{er} septembre 2017

↳ **Circulaire CNAV.** Retraite anticipée des fonctionnaires handicapés : mise en place d'une commission pour la reconnaissance des périodes non attestées (Décret n° 2017-999 du 10 mai 2017 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées).

Le groupe CGT est intervenu pour connaître exactement le champ d'action de cette circulaire. Nous avons insisté pour qu'elle ne se substitue pas aux possibilités de recours déjà existants. Sur ce sujet, la réponse des tutelles a été claire : cette commission n'intervient qu'en dernier lieu, quand des agents n'ont pas pu faire reconnaître leur statut de travailleur en situation de handicap, ou concernant certaines de ces périodes de handicap. Pour la CGT, cette circulaire ne doit être, en aucun cas, restrictive quant aux droits des agents.

↳ **Droit d'option pour les personnels de rééducation et les manipulateurs d'électroradiologie médicale de la FPH :**

Décret n° 2017-1260 du 9 août 2017 portant statut particulier du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la Fonction Publique Hospitalière et Décret n° 2017-1259 du 9 août 2017 portant dispositions statutaires

relatives aux personnels de rééducation de catégorie A de la Fonction Publique Hospitalière

Le service gestionnaire informe qu'un simulateur va être mis à disposition des agents qui souhaitent l'utiliser. Une campagne de communication va être aussi développée. La composante CGT a redit son désaccord sur les droits d'option, car ils représentent un odieux chantage entre un diplôme ou la reconnaissance de la pénibilité de métiers. Une fois encore, ces droits d'options remettent en cause de manière insidieuse la catégorie active, par conséquent la possibilité d'un départ anticipé pour pénibilité, alors qu'aucun chantier « *pénibilité* » ne se trouve annoncé.

Pour info, ces droits d'option sont ouverts du 1^{er} septembre 2017 au 28 février 2018. Chaque fonctionnaire concerné doit exercer son droit d'option par un écrit daté et signé. Ce choix est irrévocable. En l'absence de choix, l'agent sera alors maintenu dans son corps d'origine.

Avec ce droit d'option, un agent doit choisir :

- soit d'intégrer le nouveau corps. Dans ce cas, l'agent perd la reconnaissance de la catégorie active. Toutefois, à titre dérogatoire, il peut partir à 60 ans. La limite d'âge est fixée à 65 ans.
- soit de rester dans son corps d'origine. Dans ce cas, l'agent conserve un âge légal de départ à 57 ans (sous réserve de justifier de 15/17 ans de services actifs) et, en fonction de l'emploi occupé à sa date de radiation des cadres, une limite d'âge à 62 ans si l'emploi relève de la catégorie active (ou 67 ans si l'emploi relève de la catégorie sédentaire).
- l'agent qui intègre d'office ce nouveau corps (nouveaux diplômés) se retrouve d'office en catégorie sédentaire, avec un âge de départ légal à 62 ans et une limite d'âge à 67 ans.

↳ **Mayotte : comité médical / commission de réforme.**

Une information a enfin été donnée sur le fonctionnement des commissions de réforme pour le département de Mayotte. Les administrateur-trice-s ont demandé le nombre de dossiers en cours, et surtout comment vont être traités les dossiers déposés antérieurement.

↳ **Validation de services :** Le point donné lors de la réunion de la commission fait état de 284 recours déposés. 264 ont fait l'objet de jugements rendus par les tribunaux dont l'essentiel à Bordeaux et 20 affaires sont pendantes devant le tribunal de Bordeaux...