

LA RETRAITE PAR RÉPARTITION À PRESTATION DÉFINIE : OUI ET OUI !

Groupe des élu.e.s CGT :

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

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

SOMMAIRE DE LA LETTRE AUX ACTIF.VE.S

- Le droit à l'information retraite
- **Zoom** : j'ai cotisé à plusieurs régimes de retraite...
- Validation de périodes de non titulaire
- **Vos droits** : les règles de cumul



SOMMAIRE DE LA LETTRE AUX RETRAITÉ.E.S

- **L'actu retraite** : Prélèvement de l'impôt à la source
- **Votre retraite** : S'installer à l'étranger
- **Infos pratiques** : Kiné, ostéo ou chiro...Comment choisir ?
- **Evasion** : Laos-Cambodge sur les rives du Mékong

EDITO

Le 15 octobre se tenait un Forum Retraite intitulé « Quelles retraites publiques pour quel régime universel ? » organisé par la Caisse des Dépôts. Plusieurs interventions ont été prononcées, avec en filigrane la prochaine réforme des retraites. En introduction du Forum, une présentation de la comparaison des différents régimes a clairement établi que les régimes de retraites publiques n'étaient pas plus favorables que celui du privé, mais bien des régimes adaptés aux spécificités des différents versants de la fonction publique.

Il est intéressant de noter que le discours officiel martèle le respect de l'âge « ouvrant droit » et le principe d'un régime par répartition ! Et pour cause ! Les sondages d'opinion confirment un attachement fort à ces principes.

Mais du coup, la réforme va sans doute contourner cet attachement. Le régime par répartition serait conservé, mais en passant d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies. Actuellement les retraité.e.s connaissent le montant de leur pension pour la durée de leur retraite, sous réserve des adaptations liées à l'inflation. Dans le nouveau système, le montant des retraites serait la variable d'ajustement... L'âge « ouvrant droit » pourrait être maintenu, mais dans la réalité, les actif.ve.s partent de plus en plus tard pour tenter d'augmenter leur montant des pensions ; l'opération sera alors réussie pour le pouvoir et le patronat.

Alors, il est déterminant de largement faire connaître les propositions de la CGT pour une retraite solidaire, notre attachement à la retraite par répartition à prestation définie...

CONSEIL D'ADMINISTRATION

⇒ Extraits de la Déclaration CGT lors du vote de la Convention d'objectif et de gestion (COG)

« Nous voici donc au moment de donner notre appréciation sur la COG, soumise au vote du conseil d'administration.

Permettez-moi, avant d'en arriver là, de revenir sur la démarche de la période que certains appelleront des négociations... Que la CGT considère plutôt comme des échanges... Plus ou moins constructifs... Souvent âpres... Quelquefois un dialogue de sourds... Tel qu'il se manifeste le plus souvent en commission réglementation...

Mesdames et Messieurs les représentant.e.s des tutelles, vous avez refusé toute vraie négociation, vous avez raté toute occasion d'arriver à une COG massivement adoptée, largement partagée. Plus le temps a passé, plus s'est fait ressentir l'anticipation de la future réforme des retraites, sans pour autant dévoiler les lignes concernant la gouvernance et le pilotage envisagés dans le cadre d'« un système de retraite par répartition unifié »...

Au lieu de rechercher le plus grand dénominateur commun, vous avez imposé un service minimum en ce qui vous concerne, nous le constatons d'ailleurs à la lecture des engagements qui relèvent de l'Etat... Et encore à la réunion du groupe de travail d'hier...

En fait, vous ne voulez pas entendre les réalités vécues... Est-ce pour cette raison qu'aucun des représentant.e.s des affiliés n'a été entendu par la mission d'évaluation de l'IGAS ?

Le Président a dépensé beaucoup d'énergie, pour maintenir le dialogue, dégager des pistes de réflexion pour tenter de maintenir des moyens constants pour répondre, tant aux besoins des pensionné.e.s, que d'informations des affilié.e.s, de l'accompagnement des employeurs, tout en répondant aux obligations de l'article 14 de la loi de programmation des finances publiques (LFPF) n°2018-32 du 22 janvier 2018. ...

Les services gestionnaires ont déployé des talents de compréhension, voire d'imagination, au vu de l'attitude régulièrement exigeante ou fermée des représentant.e.s des tutelles. ...

Les membres du bureau ont aussi œuvré pour maintenir les moyens nécessaires au fonctionnement de la caisse, pour répondre aux demandes de plus en plus complexes au vu de l'individualisation des règles de liquidation, à l'augmentation des demandes d'aides pour les retraité.e.s, à la résorption des demandes de validations de services,... Et pour ne pas en arriver à la rupture, et à la chaise vide lors des groupes de travail « COG »... Une dizaine de réunions au total...

Pour autant, vous, les tutelles, vous contraigniez la composante CGT à rejeter ce texte, qui ne représente pas un compromis, mais principalement une déclinaison des exigences gouvernementales, purement financières, en dehors de toutes réalités de notre régime particulier. De plus, lors des précédentes COG, l'Etat n'a pas respecté l'ensemble de ces engagements. Nous doutons encore pour celle-ci...

Convention d'objectifs et de gestion, dites-vous ? Vous avez imposé le cadre de ce texte, vous avez trié les points à traiter, vous vous êtes évertués à ne pas poser d'engagements véritables de l'Etat ... Ce n'est pas une convention, c'est une lettre de mission ! Objectifs : vous avez dicté ceux qui correspondent à la politique gouvernementale, notamment le détricotage du statut de la Fonction Publique, la casse des services publics, les efforts demandés aux retraité.e.s,... Gestion : votre volonté de supprimer le rôle et la place du conseil d'administration démocratiquement élu vous taraude !

...

Aussi, ce texte est bien loin des attentes de la composante CGT concernant les moyens à allouer pour résorber réellement et définitivement les validations de services... Ce sujet est pourtant urgent à l'aube d'une réforme annoncée... Encore un risque de perte des droits pour les agents... Nous le constatons régulièrement avec un nombre de CIR incomplets qui stagne... Alors que le droit à l'information est une obligation réglementaire... Les remises en cause de la catégorie active...

Concernant les éléments budgétaires, pas grand chose sur la pérennité des moyens financiers, par exemple aucune préconisation pour aider sur les difficultés à venir entre le nombre de pensionné.e.s et les rentrées de cotisations, alors que des rendus d'emplois dans la FPH et FPT sont encore annoncés, et que le régime participe largement à la compensation... A ce sujet, aucun engagement non plus... Aucun gage à rendre obligatoire Prorisq, alors que cette connaissance de données objectives relatives aux AT-MP est indispensable et obligatoire pour mettre en place une réelle politique de prévention efficace... Alors que la prévention représente un investissement pour l'avenir, prévenir coûte moins cher que guérir... Et avec une augmentation régulière des liquidations de pension pour invalidité... Pas de soutien solide pour déployer encore davantage les actions portées par le FNP... De fortes inquiétudes également concernant le FAS, notamment sur la manière de fixer le budget, le report des crédits non consommés, l'autonomie du CA pour sa gestion des

barèmes, ainsi que des aides et ne pas s'exposer à un droit de veto, aucune anticipation quant à l'augmentation du nombre de pensionné.e.s et donc des besoins réels...Concernant l'inter-régime, nos critiques restent les mêmes, et le début de la mise en œuvre ne fait que les renforcer et la valse-hésitation pour ne pas réunir le comité ne fait là aussi que nous conforter. De plus, la mise en œuvre des projets « prélèvement à la source,

DSN et RGCU » va solliciter encore fortement les services gestionnaires, sans pour autant allouer des moyens nécessaires. La qualité du service nécessite des moyens tant humains que financiers. Et pour le groupe CGT, il semble aberrant de ne pas faire allusion à la prochaine réforme systémique des retraites dans cette COG. C'est un rendez-vous raté ! ■

COMMISSION DES COMPTES

Cette réunion de la commission des comptes a permis, une nouvelle fois, d'effectuer un point sur la situation de trésorerie. IL se confirme qu'elle se dégrade pour les prochaines années dans la situation actuelle des règles de cotisations et compensation.

En effet, la problématique de la compensation est plus que jamais posée. Rappelons que la CGT est évidemment pour un soutien total, avec une solidarité entre générations et entre régimes.

Le principe de la compensation est donc légitime. Mais la compensation devient problématique lorsqu'elle met en déséquilibre les comptes d'un régime, comme c'est le cas actuellement pour la CNRACL.

En 2018 et 2019, les déficits affichés par les comptes de la CNRACL restent inférieurs au montant versé pour la compensation. L'Etat ne peut pas rester sourd aux demandes renouvelées depuis des années par le conseil d'administration de la CNRACL pour une refonte de la solidarité, ni concernant le remboursement des sommes versées durant des années dans le système de « surcompensation ». C'est d'autant plus important que la situation actuelle risque de servir aux détracteurs pour argumenter sur le déséquilibre de notre régime, alors qu'en 2018 et en 2019, les cotisations des actif.ve.s et les contributions employeurs demeurent supérieures aux pensions versées. ■

COMMISSION DU FONDS D'ACTION SOCIALE (FAS)

Si les demandes d'aides augmentent globalement de 2,2%, celles concernant les aides « santé » et « énergie » sont en progression de 2,7%, et de 4,4% pour l'habitat. Par contre, pour les demandes d'aide ménagère, elles diminuent de 13%. Une communication envers les retraité.e.s va être réalisée pour cette aide.

Une action de communication ciblée à l'égard des ancien.ne.s bénéficiaires du FAS a été décidée, pour les nouveaux retraité.e.s, elle-il reçoit le guide de l'action sociale.

En comparaison, à même date de l'année dernière, les demandes d'aide en « souffrance », c'est-à-dire non traitées encore, sont en augmentation de 53%. Cette situation serait due au fait que les modalités d'octroi du FAS n'aient pas pu être portées à la connaissance des pensionné.e.s dans un délai raisonnable, à savoir en début d'année, à cause du veto de l'Etat en 2017 contre la délibération du conseil d'administration de rehausser les barèmes et plafonds du FAS.

Le délai moyen des demandes des aides serait, à ce jour, de 17 jours.

Une importante diminution des dépenses liées à la prévention des effets du vieillissement (près de 50%) serait temporaire, car due au renouvellement des conventions avec les partenaires chargés de l'organisation et du suivi des ateliers.

La Convention d'Objectifs et de Gestion 2018/2022 venant d'être votée, quelles incidences sur le FAS et à quel prix?!... Pour 2019, le conseil d'administration a voté une remontée de 50 € du plancher et du plafond pour bénéficier des aides du FAS. Par contre, le montant des aides quant à lui reste malheureusement inchangé. Après 2014, 2015 et 2018, les aides accordées aux pensionné.e.s qui en ont besoin ne sont une fois de plus pas revalorisées.

A compter de 2020, ce sera le revenu fiscal de référence qui sera pris en compte pour bénéficiaire des aides du Fonds d'Action Sociale.

- La prise en compte du revenu fiscal de référence devrait être plus compréhensible par les retraité.e.s pour l'accès au FAS ;
- 5 000 retraité.e.s de plus seraient éligibles à l'action sociale ;

❖ Les retraité.e.s « exclu.e.s » suite à la fiscalisation de la majoration pour enfants devraient retrouver leur droit au FAS

Question budgétaire suite à la validation de la COG : pour les 4 prochaines années, l'enveloppe des aides et secours est fixée à 130 millions d'€, basée sur le budget voté en 2017. Ce budget doit rester stable. Les crédits non consommés pourraient donner lieu à report sur les exercices suivants ! Dans le respect de cette enveloppe, le Conseil d'administration devra fixer les orientations de la politique d'action sociale, ainsi que les barèmes retenus, en cohérence avec les pratiques de l'inter-régime. De fait, est réduit considérablement les attributions du Conseil d'administration en matière d'action sociale. Avec ce budget contraint, il est fort probable que ces aides ne puissent être augmentées jusqu'à 2022, échéance de la nouvelle COG... Depuis des années, le gel des aides s'inscrit dans le cadre d'une harmonisation de celles-ci, au niveau de l'inter-régimes, dont d'ailleurs la mise en œuvre continue de laisser perplexes les administrateur.trice.s CGT CNRACL.

La composante CGT réaffirme régulièrement la nécessité que l'aide sociale de la CNRACL reste de qualité, néanmoins cela s'avère d'autant plus difficile que les demandes d'aides sont de plus en plus nombreuses et que la stagnation du budget a été fortement réclamée par les ministères de tutelles et acté dans le texte de la COG.

Lors de la commission d'action sociale, les administrateur.trice.s CGT CNRACL ont rappelé une nouvelle fois aux représentant.e.s des tutelles que le Fonds d'Action Sociale est abondé selon l'arrêté du 2 mai 2007 par les cotisations des agents et contributions des employeurs avec un taux fixé à 0,8%. Ce taux sert exclusivement à financer les aides et secours ainsi que les frais de gestion au service du FAS. Depuis plusieurs années, les tutelles estiment que ce taux de 0,8% représente un plafond, le taux inscrit et imposé par l'Etat se retrouve au final à 0,6% ! ■

➤ **ATTENTION** : *Date limite pour obtenir un imprimé de demande d'aide au FAS : 30 novembre 2018.*

COMMISSION DE LA RÉGLEMENTATION

➤ SITE INTERNET DE LA CNRACL :

Devant l'augmentation sensible des visites du site, et au vu des onglets utilisés par les affilié.e.s, la composante CGT a signalé aux représentant.e.s des tutelles du gouvernement que c'est bien l'annonce de la future réforme des retraites prévue pour ce printemps qui entraîne des effets anxiogènes pour les agents, et nombre d'interrogations.

En effet, les agents souhaitent savoir à quel moment elles-ils pourront partir en retraite, au risque de ne pas partir avec tous leurs droits constitués actuellement. De plus, nombre de comptes individuels retraite n'étant toujours pas complétés dans de nombreux cas, cela empêche les agents d'accéder, alors que la loi le prévoit, à leur droit à l'information. Ce sujet, rappelé depuis des années par les administrateur.trice.s CGT CNRACL aux représentant.e.s du gouvernement à chaque commission réglementation, devient de plus en plus inquiétant quand on connaît le bas niveau des pensions perçues par une majorité des agents des versants territorial et hospitalier. Le groupe CGT a donc insisté, de nouveau, sur le fait que le taux d'abandon des Entretiens Individuels Retraite demeure toujours trop élevé. Nous avons aussi indiqué qu'avec les regroupements

de collectivités et d'établissements hospitaliers, la complétude des CIR ne se trouve pas être la priorité des services « ressources humaines ». Par conséquent, nous avons demandé, une nouvelle fois, qu'une circulaire vienne rappeler aux employeurs l'obligation de complétude des CIR et du droit à l'information envers les agents.

Comme par hasard, le gouvernement s'apprête à diffuser une note d'information aux employeurs sur les absences de service non faits pour les contraindre à ne pas cotiser pour les agents qui se déclarent grévistes, mais concernant le droit aux agents, il ne trouvent pas les adresses des employeurs pour rappeler la réglementation... Sur le sujet des services non faits, c'est-à-dire la grève, les administrateur.trice.s CGT de la Caisse ont déjà demandé à tous les syndicats de faire respecter les textes réglementaires dans leurs collectivités ou établissements, et de nous faire remonter les problématiques rencontrées dans les établissements ou les collectivités. En effet, les situations de déclarations des périodes de grève se trouvent hétérogènes, certaines directions de ressources humaines d'hôpitaux par exemple retirent une journée de manière arbitraire au bout de différentes périodes de grève d'une heure, système illégal...

➔ **CONCERNANT LE POINT À L'ORDRE DU JOUR : AIDES SOIGNANTS EXERCANT LES FONCTIONS D'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF ET SOCIAL SPECIALITE ACCOMPAGNEMENT DE VUE EN STRUCTURES COLLECTIVES :**

A l'occasion de la publication des textes régissant ces nouvelles fonctions pour les aides-soignant.e.s, le gouvernement en a profité pour remettre en cause une fois de plus de manière insidieuse la reconnaissance de la catégorie active. Cette remise en question de cette reconnaissance, ainsi que la manière d'agir, représentent un véritable mépris de la part du gouvernement pour les agents qui possèdent le diplôme d'Etat d'aide-soignant.e.

Alors que la fonction d'accompagnant éducatif et social a été créée notamment pour permettre un aménagement de fin de carrière, il y a des conséquences notables pour la retraite de ces professionnel.le.s :

❖ *L'aide-soignant.e qui n'a pas accompli 15/17 ans de services dans un service de soins dans un hôpital et qui, suite à un aménagement de carrière par exemple, occuperait une fonction d'accompagnant éducatif et social jusqu'à son départ à la retraite, ne pourra prétendre au bénéfice du départ anticipé au titre de la catégorie active. La composante CGT a fait part aux représentant.e.s des tutelles de leur mécontentement, d'autant qu'il existe un risque que ces agents « accompagnants » effectuent des actes qui relèvent des fonctions des aides-soignant.e.s.*

❖ *Concernant la prime de sujétion versée aux aides-soignant.e.s, les représentant.e.s des tutelles informent les membres de la commission, malgré leurs réclamations depuis plusieurs conseils d'administration, que ce supplément de pension n'est attribué que si l'agent a perçu la prime de sujétion au cours des 6 derniers mois précédant sa mise à la retraite, même si l'aide-soignant.e l'a reçu durant un moment de sa carrière. Pour les administrateur.trice.s CGT, c'est une injustice supplémentaire. Nous considérons qu'il n'est pas possible que ce complément de pension soit laissé au bon vouloir de l'administration employeur, selon l'octroi au non de cette prime, selon le lieu d'exercice du/de la professionnel. le. Nous rappelons que la prime de sujétion est liée à la détention du diplôme d'Etat d'aide-soignant.e, et que les agents sur-cotisent pour cette prime.*

Pour la CGT, les aides-soignant.e.s qui assurent les fonctions d'accompagnement éducatifs et sociaux sont doublement perdant.e.s quant à la perception de la prime de sujétion et au bénéfice du départ anticipé.

La composante CGT a donc demandé aux ministères de tutelle d'étudier la possibilité d'une modification des textes afin de permettre aux aides-soignant.e.s de bénéficier a minima d'un supplément de pension proratisé en fonction de la durée de perception de la prime de sujétion, lorsque le fonctionnaire ne perçoit plus cette prime au moment de son départ à la retraite ou dans les 6 mois précédant sa retraite.

Les représentants des tutelles indiquent que la problématique soulevée concernant l'octroi de la prime de sujétion pour le complément de pension sera remontée à la DGOS et la DGAFP en vue d'une harmonisation des pratiques.

➔ **CONCERNANT LE POINT À L'ORDRE DU JOUR RELATIF AU DECRET N°2018-731 DU 21 AOUT 2018 PORTANT DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES A CERTAINS CORPS DE LA CATEGORIE A DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE A CARACTERE SOCIO-EDUCATIF : RECLASSEMENT DES ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS**

Une fois de plus, la reconnaissance de la catégorie active disparaît pour ces agents, de la seule volonté du gouvernement, sans aucune discussion préalable avec les représentant.e.s des personnels, avec certes un reclassement statutaire, attendu depuis des années, mais ne répondant pourtant en rien aux attentes de ces professionnel.le.s.

Il n'y a pas de possibilité d'option pour ces agents qui subissent sans pouvoir réellement intervenir sur leur carrière. Le groupe CGT de la CNRACL a bien sûr exprimé son désaccord avec la suppression de la possibilité de départ anticipé aux assistants socio-éducatifs au titre de la catégorie active. L'ensemble des administrateur.trice.s représentant les affilié.e.s ont informé avoir saisi les ministres de la santé, de l'action et des comptes publics sur ce sujet. Les représentant.e.s de tutelles découvraient...

Le groupe CGT a également interrogé les tutelles sur l'information qui va être donnée aux agents concerné.e.s. A ce stade, pas grand chose prévu !... Pour les agents ayant 15/17 ans de services actifs au moment du reclassement dans le nouveau corps, comment le service gestionnaire de la caisse aura-t-il l'information du maintien à titre individuel de la limite d'âge catégorie active ? Vu l'absence de dispositif de droit d'option organisé, quelle sera la possibilité donnée à ces agents d'exprimer un choix éclairé ? Nous avons aussi demandé de mettre un outil de simulation à la disposition des agents afin de leur permettre d'avoir une visibilité sur leur situation et l'impact de ce reclassement, ainsi qu'une confirmation écrite du maintien, pour les agents ayant 15/17 ans de services actifs, du bénéfice du départ

anticipé au titre de la catégorie active et de la limite d'âge catégorie active. La commissaire du gouvernement (DSS) indique que la DGOS a validé cette analyse, mais qu'ils ne pouvaient s'engager pour l'avenir compte tenu de la réforme à venir...

Le groupe CGT CNRACL attire l'attention des assistant.e.s sociaux des hôpitaux qui ont effectué une majeure partie de leur carrière en catégorie active pour qu'ils regardent attentivement leur relevé de situation retraite (RIS) ou qu'ils sollicitent un entretien individuel retraite (RIS) auprès de la CNRACL afin d'être en possession de tous les éléments de leur carrière.

Une fois de plus, il est constaté que le gouvernement joue la montre sur tous les dossiers importants pour l'avenir des agents, leur classement en fin de carrière, le niveau de leur pension, ...

A l'aube de la réforme rétrograde sur les retraites, il faut se mobiliser le plus possible dans les établissements et les collectivités pour conserver un statut de la Fonction Publique, afin qu'il continue de répondre tant aux besoins sociaux des agents que des usagers de notre pays.

➔ **AUTRE POINT À L'ORDRE DU JOUR DE CETTE COMMISSION : CONGE POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE (CITIS)**

A la demande des administrateur.trice.s CGT, le service gestionnaire a réalisé une analyse sur ce sujet qui remet en cause les textes actuels concernant l'imputabilité des accidents de service, maladie professionnelles ou à caractère professionnel.

Au-delà de la bataille qu'il va falloir engager dans nos établissements et nos collectivités pour gagner un haut niveau de prise en compte de l'accidentologie, une véritable réparation pour les agents impactés dans leur vie quotidienne. Il a été demandé aux représentant.e.s des ministères de tutelle de transmettre les projets de décret relatifs au CITIS et à la PPR (Période de Préparation au Reclassement) au service gestionnaire pour information, afin d'étudier la faisabilité.

Affaire à suivre, devant la volonté du gouvernement de casser le statut de la fonction publique...

➔ **UN POINT "DIVERS" A ÉTÉ ABORDÉ PAR LA COMMISSION :**

Les administrateur.trice.s présent.e.s, tant représentant les affilié.e.s que les employeurs, ont pu constater que le gouvernement s'appuie sur la réflexion des juges pour faire évoluer la réglementation sans pour autant modifier les textes... Mais, alors que pour certaines décisions rendues par le Conseil d'Etat qui ont des incidences de gestion pour la CNRACL, les représentant.e.s des tutelles demandent de ne pas appliquer la jurisprudence dans le cadre de certains dossiers (l'application de la règle de la validité restante (dite règle de Balthazard et l'arrêt Merotte, la jurisprudence pour la limite d'âge, ...), les administrateur.trice.s indiquent leur désaccord total sur cette attitude. ■

COMMISSION INVALIDITÉ ET PRÉVENTION

➔ **PROGRAMME ACTION 2018 2022 DU FONDS NATIONAL DE PRÉVENTION (FNP) DE LA CNRACL**

Les administrateur.trice.s représentant les affilié.e.s rappellent que la santé et la sécurité au travail constituent des obligations majeures pour l'employeur public. Cette responsabilité n'est pas uniquement réglementaire, elle est également sociale. Par conséquent, il est primordial que pour toutes les demandes de subventions adressées auprès du FNP de la CNRACL, les CHSCT doivent être parties prenantes dans ces différentes actions et largement associés aux démarches de prévention.

Ce programme d'action contient 4 grandes orientations, et 12 actions non hiérarchisées mais interdépendantes:

Elaboration des recommandations en capitalisant sur les pratiques et les retours d'expériences

- Evaluer les projets accompagnés par le FNP
- Renforcer les partenariats opérationnels avec les acteurs nationaux
- Animer et participer à des groupes de réflexion employeurs

Orientation de l'action en ciblant les secteurs activités, des thématiques et les structures

- Animer et participer à des groupes de réflexion experts
- Déployer les accompagnements spécifiques pour les démarches prioritaires du programme d'actions

Faciliter le partage de la connaissance

- Poursuivre le soutien des employeurs dans les démarches de prévention

- b) Développer des synergies avec les associations représentatives des employeurs
- c) Participer activement aux instances nationales de réflexion sur la prévention des risques professionnels
- d) Développer la généralisation et la collecte des données AT/MP

Asseoir le rôle de l'employeur public dans la prévention des risques professionnel et conforter sa responsabilité sociale

- a) Faciliter l'accès des employeurs à la connaissance
- b) Développer des actions ciblées de communication
- c) Adapter et faire évoluer le recueil des données AT/MP

➤ PROJETS DE DÉMARCHES DE PRÉVENTION

La ville de DAX (porteuse du projet) et le CCAS (avec 6 établissements rattachés) représentent 93% d'affilié.e.s CNRACL. L'objectif principal de ce projet : Développer une culture de prévention incluant un volet relatif à la prévention des RPS.

Les objectifs opérationnels présentés :

- Améliorer la prise en charge des situations de travail dégradées,
- Favoriser le partage d'expérience et créer du lien,
- Valoriser l'appartenance à la collectivité et à chaque établissement
- Accompagner les agents dans la prise de recul et dans la gestion des émotions.

Cette démarche de « prévention des risques psychologiques » sollicite une subvention de 50 000 € (30 000 € pour la ville et 20 000 € pour le CCAS) : avis favorable de la commission

➤ SDIS 47 (97% D'AFFILIÉS CNRACL EN SPP PATS)

Cette démarche concerne le thème de l'« amélioration de prévention de la qualité de vie au travail » pour une demande de subvention de 50 000€. Le SDIS a déjà obtenu une subvention en 2014 pour réalisation du document unique.

Les objectifs du projet visent à :

- identifier les facteurs de risques psychosociaux et proposer un plan d'action associé,
- favoriser le bien-être au travail,
- améliorer les conditions de travail,

Le groupe CGT regrette, une fois encore, que les membres du CHSCT ne soient pas partie prenante du comité de pilotage.

Les membres de la commission émettent tout de même un avis favorable pour ce projet.

➤ BILAN DU PROJET PORTÉ PAR L'ANFH CENTRE : « DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA DÉFINITION ET LA MISE EN ŒUVRE DE POLITIQUES DE PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL AU SEIN DES ÉTABLISSEMENTS DE LA RÉGION CENTRE.

Ce projet a été accueilli très positivement par les établissements de la FPH participant, mais encore une fois la question de la pérennité et du suivi de cette démarche se pose. En effet, les agents ayant suivi la formation de préventeur dans le cadre de ce projet ont du repartir dans leur établissement respectif d'origine faute de financements pérennes, car le corps de préventeur n'existe pas dans la FPH mais existe dans la FPT dans un cadre d'emploi.

Les établissements hospitaliers ou médico-sociaux sont tous soumis à des restrictions budgétaires et ceux qui ont participé à ce projet soit pour la réalisation du document unique, soit pour des démarches de préventions dédiées aux RPS risquent de se retrouver pour un certain nombre dans des difficultés de suivi.

L'ensemble des administrateur.trice.s présent.e.s demandent aux tutelles que ce corps de préventeur soit créé réglementairement, et ne soit pas retiré des effectifs, mais bien comptabilisé en plus pour permettre une pérennisation de ces postes essentiels dans la mise en œuvre d'une politique de prévention dans les différents établissements. Dans ce projet, comme dans bien d'autres, un individu quitte le navire et les travaux se figent...

➤ AUTRE POINT À L'ORDRE DU JOUR : LA PORTÉE JURIDIQUE DES RECOMMANDATIONS ÉMISES PAR LE FNP VIS À VIS DES EMPLOYEURS

La commission demande cette analyse afin de déterminer la valeur juridique et les effets des recommandations présentées par le FNP, notamment les conditions relatives pour qu'elles produisent des effets à l'égard des tiers et soient opposables en cas de faute par exemple.

- Lancement de l'étude au 4ème trimestre 2018.
- Finalisation de l'étude au 1er trimestre 2019.
- Présentation des résultats lors de la CIP du mois de mars 2019.

➤ COLLOQUE DU FNP

Le prochain colloque est prévu le 14 mai 2109 autour des 3 axes suivants :

- La qualité de vie au travail
 - Le nouveau management public
 - Les rythmes de travail
- avec la notion « des services publics sous tension ». Il devra bien entendu établir un lien entre cette problématique et la prévention des risques professionnels.

➔ **RAPPORT CEREN (À SAVOIR PORT D'UNE CAGOULE LORS D'INCENDIES)**

Suite au rapport présenté à la CNRACL il a été décidé :

- La réalisation d'une étude avec une approche scientifique et médicale sur les impacts en termes de santé de l'exposition des sapeurs-pompiers aux fumées et particules fines lors d'interventions en feux de forêts.
- La constitution d'un groupe de travail bipartite permettant d'élaborer des solutions de protection et de prévention du risque lié à la toxicité des fumées incendies pour les sapeurs-pompiers dans le cadre des interventions de feux de forêts.

Une réunion a été organisée à la DGSCGC le 20 septembre dernier en vue de définir le périmètre, les objectifs, modalités et la composition du groupe de travail.

Composition du groupe de travail :

- 4 représentants de la DGSCGC
- 2 représentants du service gestionnaire du FNP
- 2 administrateurs du CA de la CNRACL
- 2 experts du dernier groupe de travail

Ce groupe de travail aura pour objectif de proposer d'éventuelles solutions de protection des sapeurs-pompiers vis à vis de la toxicité des fumées incendies et particules fines lors des interventions en feux de forêts, mais également tous types d'incendies. ■

COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ET PARTENARIAT

➔ **AVENANTS 2018 AUX CONVENTIONS DE PARTENARIAT HOSPITALIER 2015-2017**

➤ Au 31 décembre 2017, 72 conventions hospitalières ont été signées couvrant 82 départements (conventions départementales et pluri-départementales).

➤ Le 4 mai 2018, 72 avenants de prorogation de la convention partenariale 2015-2017 ont été envoyés aux directeurs et correspondants hospitaliers pour signature. Au 24 août, 49 retours d'avenants ont été enregistrés.

➔ **AVENANTS 2018 AUX CONVENTIONS DE PARTENARIAT TERRITORIAL CDG 2015-2017**

➤ Au 31 décembre 2017, 97 conventions territoriales ont été signées couvrant 82 départements (conventions départementales et pluri-départementales).

➤ Le 4 mai 2018, 97 avenants de prorogation de la convention partenariale 2015-2017 ont été envoyés aux présidents de chaque CDG pour signature. Au 24 août, 69 retours d'avenants ont été enregistrés.

➔ **FUTURES CONVENTIONS 2019-2022**

➤ **Partenariat territorial** : Les travaux sont en cours entre la CNRACL et les CDG volontaires afin d'identifier le contenu de la future convention (périmètre d'intervention des CDG, les publics concernés, la base de rémunération dans le cadre du partenariat). Un groupe de travail CDG/Caisse des Dépôts et consignations a été mis en place afin de rédiger cette future convention.

➤ **Partenariat hospitalier** : Des réflexions sont en cours afin d'identifier le périmètre d'intervention et la base de rémunération. Une étude CNRACL-FHF permettra d'ici fin décembre de proposer un contenu de partenariat.

➔ **PARTENARIAT CNRACL-FHF : BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION**

Les objectifs de cette expérimentation étaient de garantir à tous les agents une « prestation » homogène par la mise en place d'un appui adapté auprès des établissements de moins de 500 affilié.e.s, ainsi que d'améliorer le processus de gestion des dossiers de liquidation de retraite.

Suite aux 3 expériences, le scénario retenu est celui qui préconise la mise en place d'un correspondant hospitalier dans les différentes structures comme les GHT ou les GCSMS.

Un suivi sera effectué lors de chaque commission.

➔ **PRÊTS AUX COLLECTIVITÉS**

➤ Nouveau dossier remplissant les conditions et ayant été accepté : EHPAD « Les Chênes Verts » de Villebrumier, située dans le département du Tarn et Garonne en région Occitanie. ■