

LA CNRACL, PLUS QUE JAMAIS !

Groupe des élu.e.s CGT :

Collège des Actifs : Cécile Marchand ; Ludovic Degraeve ; Corinne Michel ; Aldo Pitarresi ; Jean-Maurice Marion ; Marie-Laure Agard.

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

EDITO

À l'heure où nous rédigeons cette lettre qui rassemble les compte-rendus des commissions qui se sont tenues début mars, le contexte a basculé... Chaque jour, nos collègues hospitaliers prennent en charge, dans des circonstances dangereuses, notamment du fait du manque de matériel dans de nombreux hôpitaux, les patients touchés dramatiquement par le COVID ... Pourtant, la protection des agents représente un impératif absolu dont la responsabilité incombe entièrement aux employeurs... Il n'est plus à démontrer l'utilité d'avoir une fonction publique forte dans notre pays, avec aussi des dizaines milliers de fonctionnaires territoriaux partout dans le pays, qui assurent dans des conditions difficiles et périlleuses leurs missions de services publics... Nous pensons aussi fortement aux agents des EHPAD qui mettent toute leur énergie à garder en vie nos aînés.e.s... A l'issue de cette période, chacun.e devra réfléchir sur la nécessité de la remise à plat d'un système injuste... Et nous devons revendiquer de conserver notre régime de retraite par répartition à prestations définies, avec un âge d'ouverture de droits prenant en compte toutes les formes de pénibilité par un départ anticipé à la retraite, avec par conséquent l'élargissement de la catégorie active, et non sa disparition... Et une revalorisation immédiate du point d'indice, afin d'assurer à tous les fonctionnaires actuellement en exercice des pensions décentes pour l'avenir...

SOMMAIRE DU MAGAZINE CLIMATS N°93 MARS 2020

<https://www.cnrACL.retraites.fr/retraite/climats/vos-magazines-climats>

- Éviter l'ennui
- La procuration
- Restes alimentaires
- Tendances alimentaires



DÉCOUVREZ LE SITE "ESPACE DROIT PRÉVENTION" dédié à la Prévention des Risques professionnels dans la fonction Publique Territoriale et Hospitalière géré par la CNRACL.

<https://www.espace-droit-prevention.com/>

Vous y trouverez : une veille réglementaire, des fiches pratiques, des dossiers de synthèse, des newsletters trimestrielles et des informations sous format vidéo.



The screenshot shows the website's navigation menu with links for 'Retraites et solidarité', 'Fonds national de prévention', and 'Espace droit de la prévention'. The main content area features a banner for 'Espace Droit de la Prévention' with a search bar and a navigation bar containing 'VEILLE RÉGLEMENTAIRE', 'FICHES PRATIQUES', 'DOSSIERS', 'VIDÉOS', 'OUTILS', and 'NEWSLETTERS'. Below the banner, there is a section titled 'Bienvenue sur le site dédié à la Prévention des Risques professionnels dans la fonction Publique Territoriale et Hospitalière.' followed by a list of resources: 'Votre Veille réglementaire, des Fiches pratiques (près de 50 fiches), des Dossiers de synthèse, des newsletters trimestrielles (abonnez-vous ici) et des informations sous format Vidéo. Bonne lecture.'

COMMISSION RÉGLEMENTATION

Les administrateur.trice.s CGT estiment nécessaire de faire savoir à l'ensemble des syndicats, donc des syndiqué.e.s, que ces commissions et ce conseil d'administration se sont tenus dans un contexte particulier. Il est aussi à noter qu'aucun employeur, que ce soit territorial ou hospitalier, n'était présent à cette commission. Ces réunions se sont donc réunies dans un moment de mobilisation, qui reste fort contre la réforme des retraites que le gouvernement cherche à imposer à tout prix, en l'absence des représentant.e.s des tutelles aux commissions, en dehors de celle des comptes (...) et du conseil d'administration, à leur non-réponse sur le maintien ou non des élections pour le renouvellement du conseil d'administration, comme déjà évoqué un projet de loi « retraites » qui prévoit de supprimer le conseil dans son fonctionnement actuel, et la loi de transformation de la fonction publique qui continue à se mettre en place ayant pour finalité de faire disparaître notre statut... Quelle considération portent les représentant.e.s des tutelles envers les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière, en ne participant plus aux commissions ?...

→ Concernant le premier point abordé, il s'agit de la communication aux actifs, via le site CNRACL.

Il est constaté que l'article « *Date de départ à la retraite* » est quasiment celui qui est le plus lu (35 131 clics sur un mois), ce qui démontre que la réforme annoncée est bien anxiogène pour les agents. Pour le taux d'abandons des Comptes Individuels Retraite (CIR), renseignés par les employeurs à partir des données carrière des agents, il continue à être important principalement sur la tranche des agents de 60 ans et plus. Le groupe CGT considère que cette problématique de complétude des CIR est accentuée par le fait que certains centres de gestion, de même que des grands hôpitaux, n'assurent pas leur mission, notamment en raison de l'impact de la rotation du personnel assurant le suivi des dossiers Retraite au sein des collectivités. Et pourtant, la CNRACL, via nos cotisations, verse de l'argent pour que ce service, qui est dû aux agents, soit réellement efficient...

Ce taux d'abandons des CIR accentue les difficultés rencontrées par les agents pour mener à bien la procédure Entretien Information Retraite (EIR). Cette procédure permet d'obtenir des informations fiables données par la CNRACL sur les droits à pension et de vérifier que la totalité des données carrière seront pris en compte lors du départ en retraite. Les administrateur.trice.s CGT demandent à la caisse de fournir à la prochaine

commission le type d'employeurs dont relèvent les agents qui abandonnent la procédure de l'EIR.

Le groupe CGT considère que plus de 25% d'agents partent en retraite sans avoir la totalité de leur droits (car certains agents n'ont pas accès aux informations ou n'ont pas pu vérifier les éléments, etc) ce qui est un véritable scandale... Une fois de plus, les administrateur.trice.s CGT rappellent aux syndicats qu'il est important de mettre la pression aux employeurs pour que le droit des agents soit respecté...

A noter que suite à la demande des administrateur.trice.s CGT, le délai de validation du Relevé Individuel de Situation (RIS, document d'information récapitulatif des droits acquis auprès des différents organismes de retraite) est passé de 14 à 21 jours depuis la dernière commission et que la phrase relative à la « validation » a été modifiée. Un tutoriel sera mis en place à destination des agents après validation au prochain CA. Le groupe CGT souligne de nouveau l'importance pour chaque agent de lire attentivement son RIS quand il le reçoit ou le demande, de se rapprocher de son syndicat CGT s'il a besoin d'aide pour sa lecture.

→ Par rapport au « **feuilleton (!)** » la catégorie active, sujet abordé à chaque commission réglementation depuis des années, qui rappelons-le, serait en voie d'extinction, la bataille contre cette réforme des retraites n'est pas encore perdue, deux arrêts du Conseil d'État semblent aller vers un changement de la jurisprudence actuelle :

→ Arrêt n°414329 du Conseil d'État du 30 septembre 2019 relatif à la reconnaissance de la catégorie active en cas de détachement :

Cet arrêt a pour effet d'étendre la reconnaissance de la catégorie active en cas de détachement d'un agent en emploi sédentaire vers un emploi de détachement de catégorie active. En effet, en application de cette décision, un fonctionnaire qui, dans le cadre de son emploi d'origine n'est pas affecté dans un service de santé et relève alors de la catégorie sédentaire, se retrouve détaché dans le même emploi au sein d'un centre hospitalier ou au sein d'un service de santé, peut voir ses services accomplis en détachement classés en catégorie active.

La composante CGT estime que cet arrêt, qui va dans le sens d'une ouverture du bénéfice de la catégorie active, a plus d'impact que l'Arrêt du 9 octobre 2019. A ce jour, malgré la sollicitation du service gestionnaire, les ministères de tutelle

n'ont pas encore fait part de leur position sur cet arrêt. Les administrateur.trice.s CGT demandent que les tutelles se positionnent au plus vite et dans le meilleur sens, car cet arrêt entrainera des conséquences pour les agents des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers.

→ **Arrêt n°416771 du Conseil d'État du 9 octobre 2019 relatif à la prise en compte des services en cas de changement de régime d'affiliation :**

En application de cette décision, le fonctionnaire d'Etat intégrant de façon volontaire un corps ou cadre d'emplois de la FPT ou de la FPH verra les services qu'il a accomplis dans ce cadre pris en compte au titre de la catégorie active par la CNRACL.

Concernant cet Arrêt, les ministères de tutelle ne sont pas défavorables à son application sachant que le SRE (service des Retraites de l'Etat) va le mettre en œuvre.

Le groupe CGT considère que cette décision ne règle en rien les inégalités de traitement entre les agents, notamment pour les personnels qui n'ont pas bénéficié du dispositif d'intégration dans la FPT dans le cadre de la loi n°2004-809 (anciens agents de la DDE).

Les administrateur.trice.s CGT seront vigilants quant à la position du gouvernement sur ces deux arrêts du Conseil d'Etat.

→ **Sur la réforme des retraites que ce gouvernement tente d'imposer, et par rapport à la catégorie active,** la CGT a réaffirmé que la remise en cause de la catégorie active va générer encore davantage d'inégalités de traitement, et qu'en aucun cas, le compte dit « professionnel de prévention » ne répondrait en rien à la question de la reconnaissance de la pénibilité. A ce stade, 560 000 fonctionnaires relevant de la catégorie active (370 000 de la FPH et 190 000 de la FPT) ne basculeraient pas dans le nouveau système qui correspond aux générations antérieures à 1980. S'agissant de la limite d'âge pour la catégorie active, une modification pourrait intervenir dans le cadre de l'article 64 du projet de loi pour les agents qui resteraient affiliés à la CNRACL. Les administrateur.trice.s CGT ont réaffirmé que le Système Universel de Retraite (SUR) conduirait encore davantage à une individualisation du droit, puisque ce ne serait plus des cadres ou corps d'emploi qui seraient classés, mais les fonctions exercées avec des bornes d'âge différentes... Au final, les administrateur.trice.s de la commission considèrent que ce système n'aura rien d'universel...

→ **Lors de cette séance a été abordé le bilan juridique 2019.**

Ce point est important pour le groupe CGT, car il permet d'examiner les décisions juridiques qui ont

un impact sur l'application de la réglementation, et donc pour les agents. Nous ne parlons dans cette lettre que des décisions les plus importantes à nos yeux.

→ **Concernant les évolutions législatives et réglementaires :**

▶ **Réduction de cotisations salariales de sécurité sociale sur les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires :** les heures supplémentaires ne rentrent pas dans l'assiette de cotisations CNRACL. Le groupe CGT a exprimé son désaccord sur cette mesure législative, bien que notre organisation ne soit pas favorable au recours des heures supplémentaires, c'est aussi un « manque à gagner » pour notre régime.

▶ **Revalorisation des pensions d'invalidité :** à ce stade, la CNRACL reste en attente de confirmation des tutelles quant à l'application de la revalorisation différenciée des pensions d'invalidité pour 2020.

▶ **Extension de la période de préparation au reclassement (PPR) accordée aux agents en attente de reconnaissance de leur inaptitude au service :** Le service gestionnaire explique que le dispositif est étendu aux fonctionnaires pour lesquels une procédure de reconnaissance d'inaptitude au service est engagée. Les administrateur.trice.s CGT interrogent le service gestionnaires sur l'état des réflexions par rapport à la mise en place de la PPR aux accidents imputables au service. Le groupe CGT a redit, avec force, que cette situation engendre des discriminations entre les agents malades qui peuvent bénéficier de la PPR, alors que les agents dont l'état de santé s'est dégradé par rapport à l'imputabilité au service n'y auraient pas droit. Il y a un détournement du dispositif pour des agents en attente de reconnaissance d'inaptitude ! Nous avons rappelé que la DGCL s'était engagée à produire une circulaire, car dans le message qu'elle avait adressé au service gestionnaire et présenté lors d'une précédente commission, la DGCL semblait être en accord avec notre analyse.

▶ **Avancement durant une période de disponibilité :** Le décret n°2019-234 du 27 mars 2019 a modifié certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique et prévoit entre autre la possibilité pour un fonctionnaire en disponibilité et exerçant une activité professionnelle de conserver ses droits à l'avancement pendant une durée maximale de 5 ans. Il est rappelé que les périodes de disponibilité ne sont pas des services valables pour la retraite, à l'exception de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans (dans la limite de 3 ans par enfant et sous certaines conditions).

► **Indemnisation du congé de proche aidant** : L'article 68 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 relative au financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoit le versement d'une allocation journalière plafonnée à 66 jours pour l'ensemble de la carrière. Le service gestionnaire précise que cette période sera prise en compte en constitution, en liquidation et en durée d'assurance.

► **Congé de présence parentale** : L'article 69 de la loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 relative au financement de la sécurité sociale pour 2020 énonce la possibilité de fractionner le congé de présence parentale ou de le prendre sous la forme d'un temps partiel.

► **Revalorisation différenciée des pensions et prestations** : L'article 81 de loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 relative au financement de la sécurité sociale prévoit pour 2020 :

→ une revalorisation à 1 % pour les pensions de vieillesse dont le montant total- tous régimes obligatoires de bases confondus- est inférieur ou égal à 2 000€ par mois.

→ le minimum garanti et les anciennes allocations du minimum vieillesse sont revalorisés selon l'inflation.

→ par dérogation, une revalorisation à :

▪ 0,8% des prestations et pensions dont le montant est compris entre 2 001€ et 2 008€

▪ 0,6% pour celles comprises entre 2 009€ et 2 012€

▪ 0,4% pour celles comprises entre 2 013€ et 2 014€

▪ 0,3% pour celles d'un montant supérieur à 2 015€

► **Réforme de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI)** : L'article 270 de loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019 relative au financement de la sécurité sociale prévoit qu'à compter du 1^{er} avril 2020, le montant de l'allocation supplémentaire d'invalidité sera aligné sur le montant du plafond fixé pour son attribution et sera calculé comme une allocation différentielle.

► **Modalités de mise en œuvre du recouvrement des indus de prestations légales de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA)** : La composante CGT déplore que le recouvrement d'un indu s'effectue sur le montant de l'ASPA, compte tenu des faibles ressources des bénéficiaires. Le service gestionnaire précise que cette disposition a été introduite dans la loi de finances pour 2019 pour permettre de recouvrer un indu sur d'autres prestations.

► **Il est à noter que l'arrêté du 19 décembre 2019 a fixé le montant définitif du transfert au titre de la compensation généralisée vieillesse pour**

la CNRACL, au titre de l'année 2018, qui s'élève à 1 209 363 906 €

► **Décision jurisprudentielle marquante : Validation des services accomplis dans le cadre de contrats emploi solidarité (CES) ou de contrats emploi consolidé (CEC)** : Les administrateurs souhaitent savoir si le fonctionnaire a engagé un pourvoi. Hors séance, le service gestionnaire indique qu'un pourvoi a été enregistré le 15 novembre 2019 et est en attente d'admission par le Conseil d'Etat. Cette décision porte sur la possibilité de pouvoir « valider » les services accomplis lors d'un contrat aidé pour un agent qui a été titularisé à la suite de ce contrat.

→ **Point sur les saisines des administrateurs en direction des ministères de tutelles :**

→ **Elections 2020 – prorogation des mandats**

Le service gestionnaire indique que les tutelles se sont engagées à publier le texte relatif à la prorogation du mandat du collège des employeurs territoriaux qui perdent leur statut d'élu au plus tard le samedi 14 mars. Ce projet de décret comporterait deux dispositions : le premier article doit modifier et compléter le décret de 2007 et prévoir une prorogation jusqu'aux élections partielles ; le second viserait spécifiquement les élections municipales 2020 et énoncerait une prorogation des mandats jusqu'au prochain renouvellement du conseil d'administration.

Les administrateur.trice.s considèrent que quoiqu'il en soit ce décret ne préjuge pas des élections à venir tendant au renouvellement du conseil d'administration et souhaitent que les représentants des tutelles confirment rapidement leur tenue.

→ **Prise en compte des trimestres de chômage en durée d'assurance tous régimes confondus :**

Le service gestionnaire précise que ces trimestres sont pris en compte en durée d'assurance tous régimes confondus sous réserve que l'agent ait été affilié au régime général avant son affiliation à la CNRACL. Il a souhaité alerter les tutelles d'une potentielle montée en charge des demandes de prise en compte de ces périodes compte, avec la mise en place de la possibilité de rupture conventionnelle dans la FPT et FPH.

→ **Concernant la réforme des retraites**, les administrateur.trice.s CGT considèrent que le dispositif peut encore bouger, et que cette loi n'est pas encore figée et publiée, mais nous remercions le service gestionnaire pour le travail effectué avec la rédaction de fiches sur différentes thématiques.

→ Lors de cette séance, a aussi été abordée la question de la demande de pension d'invalidité, suite à une impossibilité d'aménagement de poste de travail ou de reclassement. Les administrateur.trice.s avaient déjà, en 2016, exigé que l'agent soit signataire de la demande formulée par l'employeur, suite à la tenue des instances médicales. En effet, les administrateur.trice.s représentant les affilié.e.s considèrent qu'il est inadmissible d'imposer une mise en retraite à des agents alors que la caisse n'a en sa possession que l'attestation « employeur » lui signifiant qu'il n'a pas de poste adapté dans son établissement ou collectivité.

Le groupe CGT pense que certains employeurs attestent ne pas avoir la possibilité de proposer un poste adapté à leur agent alors que ce n'est pas la réalité, et que des agents qui ne sont pas reconnus inaptes à toutes fonctions se retrouvent sans solution.

A la suite de ce point, la présidente (CGT) de la commission a demandé la constitution d'un groupe de travail, afin d'examiner certains dossiers et d'étudier le processus et la teneur de l'attestation de reclassement.

A noter: La présidente explique avoir reçu ce matin, avec le président de la commission des comptes (FO) - au nom du Conseil d'administration - une délégation de sapeurs-pompiers du syndicat SUD qui souhaitait porter auprès de cette instance la demande de suppression de la surcotisation relative à la prime de feu, pensant que le conseil d'administration pouvait influencer cette revendication. Elle indique qu'une nouvelle interpellation des tutelles sera réalisée lors de la séance plénière. ■

COMMISSION INVALIDITÉ ET PRÉVENTION

Il est à noter que cette commission s'est tenue sur 4 heures, mais, comme pour chaque CIP, sans pouvoir aborder tous les points à l'ordre du jour ! En tant qu'administrateur.trice.s élu.e.s par les personnels, nous trouvons que le contexte est particulier. En effet, depuis plusieurs commissions, les tutelles n'y assistent plus, en dehors de celles des comptes et des séances plénières. Ainsi devant les non-réponses du gouvernement, du coup il persiste des incompréhensions sur le rôle du service gestionnaire de la CNRACL sur certains dossiers ou sur l'accompagnement de certaines démarches, tout cela dans une période compliquée, au vu de la réforme des retraites que le gouvernement veut imposer aux travailleur.se.s de ce pays, réforme qui va particulièrement dégrader encore la santé au travail de milliers de fonctionnaires et de salarié.e.s.

La fonction publique ne sera pas épargnée, la disparition à plus ou moins long terme du conseil d'administration dans son fonctionnement actuel risque d'entraîner la disparition du Fonds National de Prévention (FNP), et donc du comité scientifique et technique (CST), qui représente pourtant un apport pour le service gestionnaire, ainsi que les membres du conseil d'administration.

Les agents et les collectivités seront largement touchés par cette réforme imposée par le gouvernement :

- Disparition de la catégorie active
- Mise en place d'un âge pivot, qui va entraîner de fait une augmentation de l'âge de départ en retraite
- Disparition de la retraite pour invalidité (quelle position statutaire aura un agent

invalide, inapte à son poste et à tous postes ?)

- Recrutement en masse de contractuel.le.s qui ne relèveront plus du statut, mais dépendront bien d'un lien de subordination direct avec l'employeur
- etc.

Dans ces quelques exemples, on voit bien là l'intérêt de continuer le combat contre cette réforme, et à revendiquer des droits nouveaux pour les agents de la Fonction Publique territoriale et hospitalière.

Concernant les projets à l'étude présentés pour décision lors de cette séance, il s'agit de deux projets se situant dans les axes prioritaires du FNP pour 2020. En effet, les représentant.e.s des affilié.e.s et retraité.e.s avaient souhaité que, dans ce programme d'actions du FNP 2018-2022, soient privilégiés notamment des projets portant sur des métiers spécifiques (ATSEM, auxiliaires de puéricultures, aides-soignants, EHPAD, police municipale, métiers en lien avec le transport logistique).

▪ **L'un des projets soumis à décision concerne les métiers en lien avec le transport logistique :** c'est le Syndicat intercommunal à vocation unique qui porte ce projet pour la restauration collective Bordeaux-Mérignac. Cette collectivité utilise bien le logiciel Prorisq (pour rappel les administrateur.trice.s, et principalement celles et ceux de la CGT, demandent l'utilisation de cet outil, car il permet de recenser les accidents de service et maladies professionnelles d'une même collectivité, d'établir des rapports ou des déclarations d'accidents, mais également de connaître les statistiques

propres de chaque collectivité renseignée, afin d'élaborer des plans de prévention au niveau local mais aussi national). Ce projet s'inscrit dans une logique de mise en place de moyens pour améliorer les conditions de travail de ces agents, et de valorisation de la fonction logistique pour l'amener à un niveau d'organisation équivalent à celui de la fonction cuisine. Les représentants CGT ont relevé que l'implication du CHSCT ne semblait pas assez prégnante, le service gestionnaire a répondu que le CHSCT était consulté à chaque fois que nécessaire. Les membres de la commission se sont positionnés favorablement pour accompagner financièrement ce projet, pour un montant de 12 500€ pour le diagnostic mené sur le métier de transport logistique.

▪ **Deuxième projet mis à l'avis de la commission : Travail sur écran** : c'est un projet porté par la communauté de communes du Pays d'Iroise. Cette collectivité utilise également le logiciel Prorisq. Ce projet implique 20 employeurs :

Communauté de communes du Pays d'Iroise ; Commune de Brèles ; Commune Le Conquet ; Commune de Lampaul-Plouarze ; Commune de Lampaul-Ploudalmézeau ; Commune de Landunvez ; Commune de Lanildut ; Commune de Lanrivouaré ; Commune de Locmaria-Plouzané ; Commune de Milizac-Guipronvel ; Commune de Molène ; Commune de Plouarze ; Commune de Plougonveli ; Commune de Ploumoguier ; Commune de Plourin ; Commune de Porspode ; Commune de Saint-Renan ; Commune de Trébabu ; Caisse des écoles de St-Renan ; Caisse centrale d'activités sociales de Saint-Renan) pour l'ensemble de leurs agents travaillant sur écran, soit 195 agents (agents administratifs, bibliothécaires, agents des services techniques...). Le CHSCT a été intégré dans le comité de projet. Pour la composante CGT, c'est un de nos points de vigilance lors la présentation des demandes d'accompagnement de projets, la place du CHSCT et des représentants des personnels dans les différentes instances et/ou groupes de suivi, qui nous semble essentiel pour garantir le suivi des projets, mais aussi regarder l'apport pour les personnels. D'ailleurs, les administrateur.trice.s CGT CNRACL sont preneurs des retours des syndicats CGT pour lesquels l'établissement ou la collectivité bénéficient d'une subvention de la CNRACL. Les administrateur.trice.s soulignent l'intérêt de ce projet qui cible de petites collectivités, dans le cadre d'une démarche collective et qui concerne une thématique prioritaire : le travail sur écran, qui expose les agents à différents facteurs de risque. Cette démarche de prévention vise à sensibiliser les agents à cette thématique, et à leur proposer des actions préventives et correctives pour limiter l'impact de l'exposition aux écrans.

La commission émet un avis favorable pour l'accompagnement de ce projet, avec une subvention totale de 72 970 €, selon les règles de financement établies par le conseil d'administration. Cependant, les administrateur.trice.s CGT émettent une réserve sur le fait que le centre de gestion propose aussi cette démarche en interne dans le département. Cet élément repose la question de certaines collectivités ou centres de gestion qui ont bien compris la « manne financière » que peuvent représenter les subventions pouvant être accordées par le FNP de la CNRACL, pour les accompagner dans des démarches pourtant prévues par les textes, à savoir la mise en place des plans de préventions des risques...

▪ **Le service gestionnaire fait un point concernant le projet de recherche-action EHPAD.** Il est présenté à la commission le suivi de ce projet. Pour rappel, le travail en EHPAD est une thématique sur laquelle le FNP travaille depuis 2011, avec l'organisation de deux comités scientifiques et techniques dédiés (en 2013 et 2014). Au vu de la sinistralité importante observée dans ce secteur, la question était de savoir comment prendre en compte le "bien-être" des agents, comment mener une réflexion sur les conditions de travail en EHPAD. Tous ces éléments ont conduit la commission invalidité et prévention à lancer un projet de recherche-actions. Depuis 2016, le FNP accompagne donc les 5 EHPAD qui ont été retenus pour cette recherche-actions, autour de projets architecturaux d'extension, de création d'établissement ou de rénovation du bâti. Lors de la prochaine séance du comité de suivi seront présentés les livrables qui avaient été prévus avec le prestataire ENEIS by KPMG, qui a accompagné tout au cours du projet les 5 EHPAD. Différentes thématiques seront présentées sous forme de fiches et à destination d'établissements qui souhaitent s'inscrire dans la même démarche. Ces fiches porteront donc sur les problématiques de l'ergonomie, la prise en compte des lieux de travail lors de la construction d'un nouvel établissement, ou après un déménagement ; l'accompagnement des agents qui changent d'établissement... méthode d'organisation du travail par les « cadres », etc. Certaines fiches ont été présentées en séance, afin de montrer la vision des formats. La commission a émis un avis favorable sur la liste des thématiques constitutives du guide :

- exposé des motifs
- entrer dans la démarche
- mettre en place une démarche participative
- le pilotage et la gouvernance du projet
- la communication autour de la démarche
- le dialogue social/professionnel
- l'encadrement

- le déménagement
- les impacts du projet
- la capitalisation
- faire vivre le projet.

▪ **Un des points à l'ordre du jour de la commission portait aussi sur la démarche de la ville de Bordeaux relative aux ATSEM.** Ce projet s'inscrit également dans les axes prioritaires du programme d'actions du FNP de la CNRACL. Cette démarche mise en place sur la ville de Bordeaux reprend le constat que la CGT a porté, à maintes reprises, et qui se passe dans de nombreuses collectivités : l'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) est un métier où par exemple les TMS sont subis, et pour lequel de nombreux.se.s professionnel.le.s connaissent des restrictions médicales importantes. De plus, elles subissent des difficultés pour une réelle prise en compte de leurs missions, et sont soumis.es aussi à une double autorité, leur employeur « direct » et l'Éducation Nationale. Ce sont des professionnel.le.s souvent à temps partiel et annualisé, se retrouvant souvent seul.e.s dans les petites collectivités ou dans des regroupements de collectivités.

Suite à la mise en place de cette démarche basée sur le volontariat, il a été constaté qu'il n'y a pas eu d'accidents de service déclarés depuis 2 ans, et que cette démarche pourrait aider à aller dans le bon sens... Les administrateur.trice.s CGT CNRACL souhaiteraient obtenir des informations de la part des camarades ATSEM qui ont participé à cette démarche pour échanger avec eux/elles, pour connaître leur positionnement sur les exercices proposés, ainsi que sur les actions qui se déroulent le plus souvent sur leur temps de pause, et leurs avis sur le diagnostic qui semble avoir été posé par rapport aux « savoirs- vivre » des agents dans leur vie personnelle.

▪ **La commission a aussi échangé concernant le suivi de l'appel à projets ATSEM.** Cet appel à projets prévu pour une durée de 18 mois comportera une phase de diagnostic incluant obligatoirement des observations de terrain et des analyses des situations de travail, et une seconde phase avec le début de déploiement d'actions. Il se donne pour objectifs d'inciter les employeurs territoriaux à cartographier les risques professionnels auxquels sont exposés les ATSEM, de favoriser le développement d'actions de prévention pour ces professionnel.le.s fortement exposé.e.s aux risques et d'en tirer des recommandations sous la forme de documents de référence. Cet appel à projets va être notifié et lancé en juillet 2020.

Nos syndicats CGT qui regroupent des ATSEM dans leurs collectivités et qui sont intéressés par ce projet doivent intervenir auprès de leur

collectivité pour qu'elle réponde et s'inscrive à cet appel à projet.

En plus de cet appel à projet relatif aux ATSEM, il avait été arrêté pour 2020 le lancement de deux appels à projets portant respectivement sur les aides à domicile et les auxiliaires de puériculture. Compte tenu du lancement de l'appel à projet relatif aux ATSEM, de la proximité de ce métier avec celui d'auxiliaire de puériculture, mais s'il existe bien entendu des différences, il est proposé de privilégier le lancement de l'appel à projet portant sur les aides à domicile. Il est demandé à la commission invalidité et prévention de se prononcer sur les axes de structuration, les critères d'éligibilité et le calendrier proposés par le service gestionnaire afin de permettre l'élaboration des cahiers des charges.

Les administrateur.trice.s rappellent les facteurs d'incertitude pour le calendrier 2020, souhaitent que les différentes dénominations du métier d'aide à domicile dans la fonction publique territoriale et hospitalière soient éclairées. Elles et ils alertent sur la diversité des vocables rattachés aux activités d'aides à domicile. Concernant les critères d'éligibilité, il est proposé de retenir les critères suivants :

- Être immatriculé à la CNRACL,
- Avoir au moins un agent affilié à la CNRACL,
- Utiliser ou s'engager à utiliser Prorisq,
- Disposer d'un document unique à jour,
- Engagement formel de la direction dans le projet matérialisé par les avis des instances (CT, CHSCT, CE) ou date prévisionnelle des instances,
- Ne pas mener de démarche en cours financée par le FNP
- La démarche sur laquelle porte la demande ne doit pas être finalisée.

▪ **Le service gestionnaire a également présenté le rapport sur invalidité et AT/MP pour l'année 2018** (<https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels/publications-rapports-statistiques/mp/rapports-statistiques/mp-et-documentation-bnd>)

Les administrateur.trice.s CGT CNRACL invitent les syndicats à prendre connaissance de ces rapports, riche d'informations, et sur lesquels ils peuvent s'appuyer pour construire des politiques de prévention.

Une des données à se souvenir concerne l'augmentation de + 15% du nombre de pensionné.e.s en invalidité par rapport à 2017 (7 923 en 2018), chiffre en progression régulière depuis 2008, avec une fréquence plus importante dans la filière technique de la fonction publique territoriale. Les administrateur.trice.s représentant les affilié.e.s s'étonnent des données relatives à l'invalidité qui montrent

que les demandes de départ pour invalidité n'augmentent pas de manière importante, alors que les retours des syndicats démontrent le contraire... Les représentant.e.s CGT ont indiqué qu'avec la réforme imposée par le gouvernement, le nombre d'agents en invalidité allait fortement augmenter, car les conditions de travail ne cessent de se dégrader et entraînent des difficultés de santé pour nombre de nos collègues.

Le service gestionnaire précise que les données de la FPH seront affinées dans les prochaines

années, en utilisant la nomenclature des postes des hôpitaux. Les membres de la commission souhaiteraient savoir si les actions de préventions peuvent être évaluées par rapport aux données AT/MP. En effet, les administrateur.trice.s demandent à voir s'il y a eu un effet sur ces données, et par ricochet sur les agents relevant de collectivités ou d'établissements hospitaliers qui ont bénéficié d'une aide du FNP de la CNRACL pour des démarches de préventions des risques.

COMMISSION D'ACTION SOCIALE

Le service gestionnaire présente le bilan de l'année 2019 concernant les aides aux retraité.e.s. Le maintien à domicile représente 24,5% de la consommation du budget, le soutien aux retraité.e.s en situation de fragilité financière 74,2% et la prévention 1,3%.

Sur 26 688 dossiers traités à fin décembre 2019, 48 754 pensionné.e.s bénéficient de l'aide santé, 70 849 de l'aide énergie et 16 368 de l'aide-ménagère.

Les demandes d'aides aux retraité.e.s aux plus faibles ressources sont en augmentation de 34,6% entre 2018 et 2019 ! Ces éléments confirment bien la pertinence des actions de communication ciblées qui ont été effectuées pour informer des dispositifs d'aides existants envers les retraité.e.s en situation de fragilité. La composante CGT a eu raison d'insister pour cette campagne de communication soit menée !

Cette augmentation confirme également la situation de plus en plus difficile que vivent les retraité.e.s, avec des pensions évoluant très peu par rapport aux dépenses pour se nourrir, se soigner, se loger, se déplacer, se chauffer, etc.

→ Au titre de 2019 :

→ La CGT a pu convaincre l'ensemble administrateur.trice.s de permettre aux retraité.e.s percevant une pension d'invalidité de bénéficier de l'aide-ménagère, quel que soit leur âge et le taux d'invalidité. (Auparavant, cette aide était octroyée seulement aux plus de 65 ans et dont le taux d'invalidité était au moins égal à 60%).

Pour bénéficier de cette aide la CNRACL doit représenter le régime principal du/de la pensionné.e. Le revenu fiscal de référence maximum ne doit pas dépasser un certain plafond.

La ou le pensionné.e ne doit pas bénéficier d'autres aides, telles la majoration pour tierce personne, l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), prestation de compensation du handicap, etc.

Voir Guide de l'action sociale sur le site CNRACL : https://www.cnrACL.retraites.fr/sites/default/files/2019-12/FAS2020_Guide_BD_0.pdf ou le demander en version « papier » à partir de son espace personnel.

→ Après moult discussions avec les ministères de tutelle, le conseil d'administration a décidé la mise en œuvre, sur 2 années, d'une expérimentation en accompagnement de la politique nationale en matière de transition écologique, énergétique et de mobilité durable auprès des pensionné.e.s exonéré.e.s de cotisations sociales.

Fin janvier, le montant des « aides vertes » versées par la CNRACL équivaut à 885 000 €.

→ Le total de la consommation du budget provisoire du Fonds d'Action Sociale (FAS) s'élève à 129,8 M€, soit proche des 130 M€ fixés pour l'année 2019, ce dont nous ne pouvons que nous féliciter. En effet, les administrateur.trice.s CGT souhaitent que les retraité.e.s demandent les aides auxquelles elles et ils pouvaient prétendre d'autant que le budget de l'action sociale n'était pas utilisé en totalité les années précédentes.

→ Pour 2020 :

L'augmentation de plus de 20% du nombre de bénéficiaires d'aides sociales constatée en 2019, la mise en place du Revenu Fiscal de Référence (RFR) comme critère d'appréciation des ressources à compter du 1^{er} janvier 2020 conduit à une estimation des dépenses 2020 qui serait de 140 M€, soit 10 millions en plus, car à ce stade, 130 M€ sont prévus pour l'année 2020, selon la trajectoire fixée par la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG).

Pour rappel, en août 2019, lors d'un conseil d'administration extraordinaire a été voté le report du budget non utilisé du FAS équivalent à 3M€ en 2019 et 11M€ en 2020.

Ces reports sont destinés à financer les "aides expérimentales dites aides vertes".

Lors du conseil d'administration de mars, ses membres ont voté à l'unanimité le report des crédits au tant que de besoin pour permettre aux pensionné.e.s de bénéficier des aides « traditionnelles » et de l'expérimentation « aides vertes » pour 2020.

Les représentants des ministères de tutelle ont exprimé, en séance, leur volonté d'attendre davantage de précisions concernant les demandes d'aides transmises à la caisse, et ont proposé d'attendre le prochain conseil d'administration de juin pour statuer sur un éventuel report des crédits sur 2020. Pour le groupe CGT, cette demande ne peut être entendable, car ces aides répondent à des besoins des retraité.e.s relevant de notre régime. De plus, les budgets respectent ce qui est fixé par la COG, et n'ont jamais été dépassés, mais les reports effectués s'avèrent maintenant nécessaires...

▪ **Depuis le 2 janvier le projet « f@sil » :** Vous renseignez votre RFR (revenu fiscal de référence) et vous savez immédiatement si vous êtes éligibles ou non aux aides de l'action sociale et vous pourrez ainsi faire votre demande en ligne.

Cela n'empêche évidemment pas de demander les formulaires papier pour obtenir les aides si vous n'êtes pas à l'aise avec l'outil informatique.

▪ **Bulletin de pension :**

Les administrateur.trice.s CGT demandent **l'affichage** sur les bulletins de pension :

➤ des taux de prélèvements sociaux :

CSG, CASA et CRDS

➤ du pourcentage de revalorisation des pensions.

Le service gestionnaire explique que ces éléments apparaissent sur les bulletins de pensions en version papier... Mais s'agissant des bulletins téléchargés sur les espaces personnels, le service gestionnaire fait savoir que des problèmes techniques empêchent d'indiquer ces renseignements... et qu'un arbitrage financier est nécessaire pour que soient modifiés les éléments apparaissant sur les bulletins de pensions dématérialisés, et nécessite au moins un délai de 6 mois pour la mise en œuvre... A suivre...

Les administrateur.trice.s CGT ont été alerté.e.s par des retraité.e.s domicilié.e.s hors de l'Union européenne concernant des retards pour le versement de leurs pensions. Le service gestionnaire a expliqué que ces retards étaient dûs à des problèmes avec un nouveau prestataire bancaire, qui n'a pas assuré la vérification de toutes les opérations bancaires...

▪ **Saint-Pierre et Miquelon :** Les retraité.e.s CNRACL domicilié.e.s à Saint-Pierre et Miquelon vont bénéficier d'un accompagnement dédié pour la prise en charge et le traitement de leurs demandes d'aides sociales par le FAS. ■

COMMISSION DES COMPTES

Le service gestionnaire présente et commente les chiffres-clés de l'année 2019 dont :

➔ Cotisations : 21 315 M€
(+ 0,3% par rapport à 2018)

➔ Prestations : 21 253 M€.
(+ 4,2% par rapport à 2018)

Les suppressions d'emplois dans nos hôpitaux et collectivités, les non-titularisations, le recours abusif à des contractuel.le.s et à des non-titulaires, le gel du point d'indice, la hausse de la retenue salariale, la stagnation du taux de la contribution employeur depuis 2017 entraînent, pour la première fois, une augmentation des prestations plus rapide que celle des cotisations.

Alors que les charges, notamment celles relatives à la compensation vieillesse (-1 104 M€) et à la décentralisation (-132 M€) stagnent, que les produits de validation de périodes augmentent (+604 M€), la marge brute se dégrade (-410,3 M€).

A ce stade, pour 2019, le résultat net déficitaire de -722M€ confirme la tendance déficitaire entamée depuis l'exercice 2018 (-572 M€).

Les capitaux propres de la CNRACL ne suffisent plus à couvrir une échéance mensuelle de prestations, ce qui nécessite un recours systématique à des financements externes tout au long de l'année.

Une diminution globale du bilan (1,6 M€) se traduit :

➔ A l'actif, par une baisse de 568,4 M€ des disponibilités compensées partiellement par une hausse significative des créances nettes de 295 M€ ;

➔ Au passif, par une baisse des capitaux propres compensée partiellement par une augmentation des dettes, notamment financière au 31 décembre 2019 de 345 M€ correspondant aux emprunts courts termes en fin de mois réalisés auprès de l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale).

Les créances à 659 M€ sont en augmentation de 27 M€ par rapport à 2018. Celles-ci sont le fait notamment des employeurs « défailants » et particulièrement des employeurs hospitaliers qui représentent 86% des employeurs défailants...

Cela pose évidemment question par rapport aux baisses des budgets alloués par les gouvernements aux hôpitaux qui priorisent, à juste titre, la qualité des soins aux patients et le versement des salaires aux agents.

Le montant total des créances des employeurs « défaillants » est de 492 M€, les majorations de retard s'élèvent à 61 M€.

Les 4 montants les plus importants sont dûs par le centre hospitalier d'Ajaccio (58,6 M€), le CHU de Martinique (30,9 M€), la commune de Fort de France (17,9 M€), le Centre hospitalier Cotentin (14 M€), le CH Flers (14 M€). Les syndicats CGT des hôpitaux et collectivités concernés peuvent prendre contact, via les fédérations, avec les administrateurs. CGT siégeant à la CNRACL si ils souhaitent davantage d'éléments.

L'année 2019 met définitivement fin à une période de relative stabilité, avec un rapport démographique qui reste favorable. L'année 2020 marque un tournant, puisqu'il ne s'agit plus d'aide ponctuelle, mais d'une mise sous perfusion perpétuelle de l'ACOSS comme solution unique de financement et une incitation à vivre à crédit... Dans le même temps, la CNRACL continue de participer largement à la compensation inter-régimes...

Le régime perd son autonomie, sa légitimité, ne peut plus assurer en totalité le financement des pensions de ses retraités par ses actifs, sans parler de son rôle dans la compensation !

En 2019, pour permettre le versement des pensions en temps et en heure et contribuer à la compensation généralisée, l'ACOSS a apporté des financements pour un total de 69 jours (montant moyen de 300 M€).

Ces avances ne génèrent aucun frais étant donné qu'actuellement l'indice de référence du marché interbancaire de la zone euro est négatif.

La représentante de la direction du Budget précise que l'adossement à l'ACOSS jusqu'en 2022 et l'intégration financière de la caisse au système universel à compter de 2022 sont justement prévus pour garantir le versement des pensions, sans pour autant que la CNRACL ne disparaisse en tant que telle... La CNRACL continuerait pendant la période de transition à assurer la collecte des cotisations et le paiement des prestations, avec ultérieurement un système de délégation pour converger vers le système universel.

À en croire les représentants du gouvernement, tout ira mieux avec le régime universel de retraite, les financements seront assurés et redistribués sans aucun problème et de manière plus juste ! La CNRACL n'aura plus à emprunter puisqu'il y aura « un pot commun »...

Pour notre composante, nous rappelons notre opposition au projet de loi, qui n'apportera qu'injustice et remet en cause le principe de solidarité qui fait pourtant la force de notre système actuel de retraite par répartition

De plus, à ce jour, en l'état actuel du processus législatif, personne ne sait quelle sera la durée de cotisation qu'il faudra pour bénéficier d'une pension et quel sera son montant de pension... Quant à l'avenir du Fonds National de Prévention et du Fonds d'Action Sociale et de l'invalidité des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, aucune information sur leur devenir... Ce sont pourtant des éléments piliers de notre régime et qui renforcent le principe de solidarité...

COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ET DU PARTENARIAT

Points à l'ordre du jour de cette commission :

- Partenariats territoriaux et hospitaliers
- Formations aux organisations syndicales
- Suivi de la complétude des Comptes Individuels Retraite
- Examen des demandes de prêts aux collectivités
- Les loisirs
- Dispositif intergénérationnel : bilan 2019

↳ Partenariat Hospitalier

Pour rappel, depuis des années, il existe un partenariat entre la FHF et la CNRACL afin de renforcer des dispositifs d'accompagnement des établissements selon leur taille, notamment ceux de moins de 500 affiliés.e.s, sur tout le processus « retraite ».

La nouvelle convention 2020-2022 est en cours de signature pour l'ensemble des centres

hospitaliers et correspondants hospitaliers. A ce jour : 72 avenants ont été signés. Néanmoins, il existe des départements non couverts :

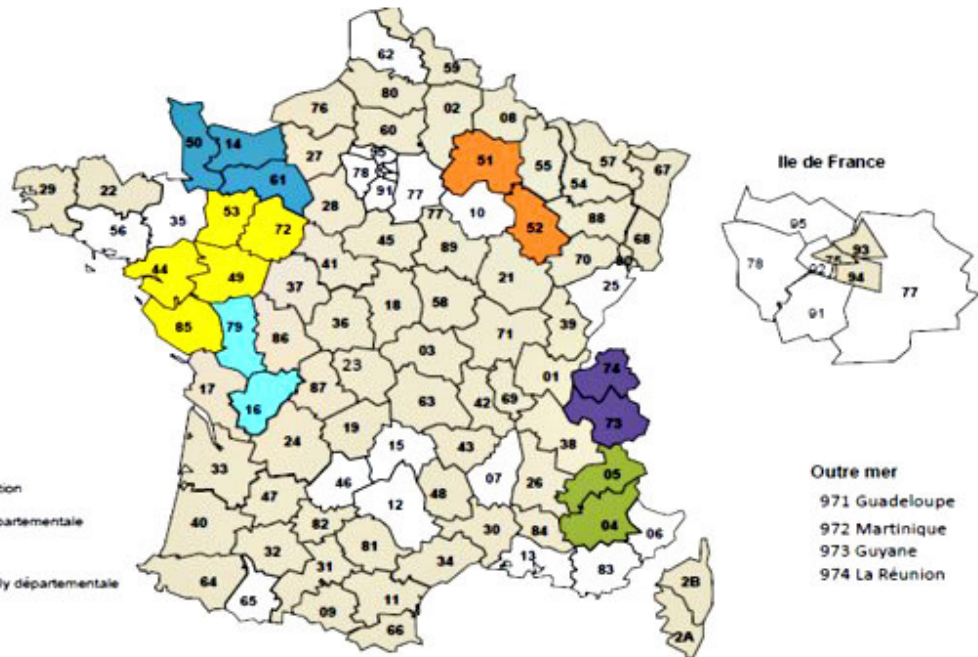
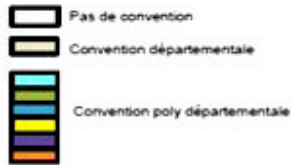
- 8 départements n'ont pas de centre hospitalier volontaire
- 6 départements suite au départ du correspondant.

Le service gestionnaire fait part d'une nouvelle convention pour le département de l'Aveyron à compter du 01/01/2020. Des discussions sont actuellement en cours avec 3 départements.

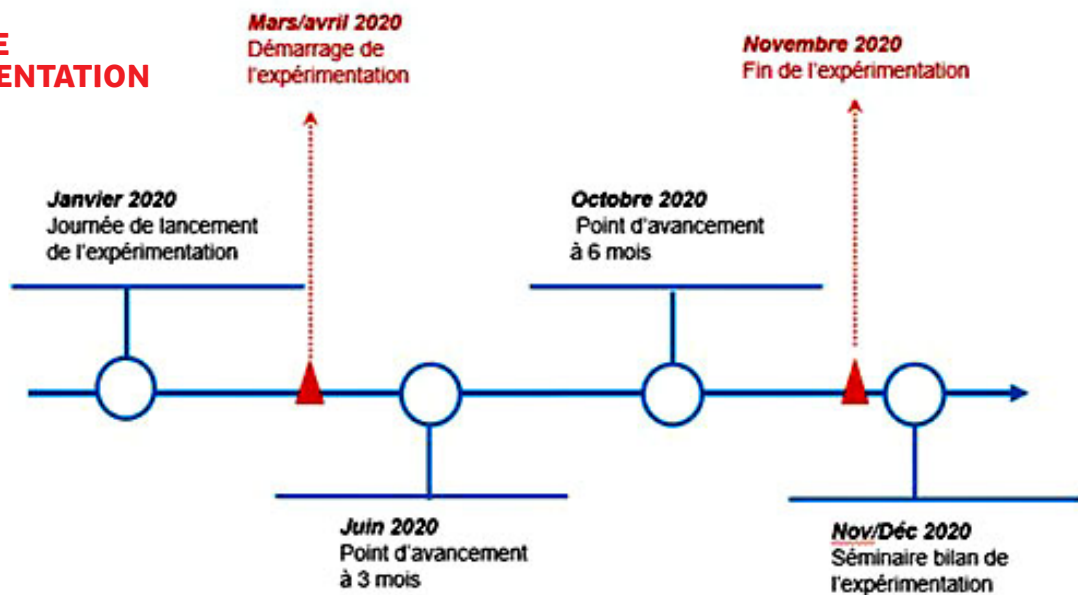
Concernant l'expérimentation avec les 9 centres hospitaliers volontaires sur le périmètre d'intervention du correspondant hospitalier (appui auprès des hôpitaux affiliés sur les dossiers de liquidation), elle débutera en avril 2020. Il sera tiré un bilan conclusif en décembre 2020.

72 conventions
signées

18
départements
non couverts



LE SUIVI DE L'EXPERIMENTATION



La commission souhaite connaître les raisons pour lesquelles certains départements n'ont jamais été couverts par ce partenariat. Le service gestionnaire précise que ces départements n'ont jamais voulu conclure de convention. Les administrateur.trice.s CGT ont alerté sur le relais d'information assuré par la structure pilote et les données carrière des agents qui circuleront d'un établissement à l'autre. La composante CGT demande une réponse juridique sur ce transfert de données carrière.

Partenariat Territorial

La nouvelle convention 2020-2022 a été présentée à l'ensemble des directeurs de centres de gestion le 3 février à Paris. Ce partenariat est en phase de déploiement.

Ce partenariat comporte l'obligation d'un financement totalement traçable, la

reconnaissance du travail produit, la suppression du forfait et d'une tarification à l'activité avec une prise en compte de l'accompagnement.

Formations aux organisations syndicales

CALENDRIER PREMIER SEMESTRE 2020

Calendrier 2020 des formations pour les organisations syndicales Réglementation CNRACL- RAFP-Invalidité et FNP		DATES
BORDEAUX		du 30 mars au 2 avril 2020
BORDEAUX		du 25 au 28 mai 2020
BORDEAUX		du 22 au 25 juin 2020
Formations OS 2020 qui siègent en CDR		Dates
PARIS		les 21 et 22 avril 2020
BESANCON		les 27 et 28 mai 2020
MARSEILLE		les 23 et 24 juin 2020

Dates ajoutées :

▪ **Formations « réglementation CNRACL » :**

- Du 21 au 24 septembre 2020 à Bordeaux
- Du 19 au 22 octobre 2020 à Bordeaux

▪ **Formations « commission de réforme » :**

- Le 29 et 30 septembre 2020 à Nantes
- Le 13 et 14 octobre 2020 à Toulouse

Concernant les formations du 2^{ème} semestre 2020, une réflexion est en cours tant sur le format et les modalités que sur le contenu.

Les administrateurs-riche.s CGT ont demandé à être destinataires du nouveau support formation.

↳ **Suivi de la complétude des Comptes Individuels Retraite (CIR)**

Situation au 31 décembre 2018 : Le taux de CIR complet est de 76,4% pour tous les employeurs immatriculés à la CNRACL :

- 78,1% pour les employeurs territoriaux
- 73,3% pour les employeurs hospitaliers

Les CIR sont alimentés à 95,3%.

En clair, il y a près d'un quart des CIR qui restent incomplets. En cas d'incomplétude, le préjudice peut survenir lors du départ en retraite, avec une pension qui ne correspond pas à la réalité de la carrière effectuée par un agent.

Le groupe CGT rappelle l'importance d'alerter les agents sur le fait de vérifier attentivement leur relevé individuel retraite (RIS) :

<https://sl2.cdc.retraites.fr/sl2Elhm/web/connexion>

C'est à partir de ces éléments que leur CIR est complété, mais attention, seul le dernier employeur peut modifier ce compte individuel retraite (CIR).

↳ **Prêts aux collectivités :**

Dossier présenté remplissant les conditions fixés par le conseil d'administration de la CNRACL pour bénéficier de prêts à taux zéro : EHPAD « Devillas » à Quissac, département du Gard en région Occitanie. Ce projet sera financé par 25% de subventions et 75 % d'emprunts. Parmi ceux-ci, l'emprunt CNRACL représente 16 %. La commission émet un avis favorable pour un prêt immobilier d'1 million d'€ et pour un prêt mobilier de 150 000 €.

↳ **Les loisirs, plus particulièrement le catalogue « Vacances-vous ! » :**

Pour 2019 :

- 19 séjours en France dont 17 accessibles aux personnes à mobilité réduite et 11 circuits à l'étranger.

- 14 447 retraité.e.s CNRACL ont bénéficié de séjours, soit 79,72% en France et 20,36% à l'étranger.

- Taux de réclamations reçues en 2019 : 0,2%

Le catalogue « Vacances-vous ! » est consultable sur le site internet de la CNRACL : <http://publi.caissedesdepots.fr/DRS/vacancezvous2020/?page=1#/> ainsi que des liens pour les sites de prestataires partenaires de la CNRACL. (Attention : la version papier n'est adressée qu'aux retraité.e.s qui en font la demande (en envoyant une demande de catalogue sur votre espace personnel).

▪ **Concernant les séjours seniors ANCV :**

Le bilan 2019 est présenté par le service gestionnaire : l'âge moyen des participants aux séjours est de 68,8 ans. 343 personnes ont bénéficié d'une aide de l'agence nationale des chèques vacances. Une consultation a été lancée en décembre 2019 pour des séjours prévus au printemps . Il en est ressorti la sélection de 6 séjours qui seront présentés dans les magazines « Climats » de mars et juillet 2020 et sur le site internet de la CNRACL.

Pour rappel, la lettre « Climats » des retraité.e.s est publiée 1 fois/mois en version dématérialisée : <https://www.cnracle.retraites.fr/retraite/climats/vos-magazines-climats>

CLIMATS
LE MAGAZINE DE VOTRE RETRAITE



↳ **Dispositif intergénérationnel - Bilan 2019**

Ce dispositif a pour objectif de faciliter l'hébergement de jeunes à moindre coût, tout en participant au maintien à domicile de retraité.e.s du régime, en leur offrant une présence rassurante. Ce dispositif est porté par le réseau de Cohabitation solidaire intergénérationnelle (COSI) qui regroupe 28 associations, avec des villes réparties sur la métropole et la Guadeloupe, ainsi que le réseau LIS Aquitaine regroupant 3 associations situées à Bayonne, Pau et Bordeaux.

Suite à la communication effectuée dans « la lettre des retraités » de juin 2019 et les magazines « Climats » de juillet et octobre 2019, il y a la constitution de 18 « binômes ». Une reconduction du dispositif est donc prévue pour 2020. ■

