

**LE VOTE CGT POUR LA CNRACL,  
C'EST ENTRE LE 1<sup>ER</sup> ET 15 MARS 2021 !**

### 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 Retraité.e.s : Nicole Bernabé ; Claude Barré.

### EDITO

## ÉLECTIONS CNRACL, C'EST PARTI !

L'arrêté relatif au renouvellement du conseil d'administration a été récemment publié, les élections pour le renouvellement du conseil d'administration de la CNRACL auront donc lieu du 1<sup>er</sup> au 15 mars 2021 ...

Ce seront des élections importantes pour le régime, pour les affilié.e.s et les retraité.e.s, pour la CGT ! Avec un corps électoral de plus de trois millions d'inscrit.e.s, retraité.e.s et affilié.e.s, c'est une élection nationale de très grande ampleur. C'est le moment pour exprimer clairement l'attachement à un régime de retraite par répartition à prestation définie ! C'est le moment aussi pour exiger la reconnaissance de la démocratie avec l'élection des membres du conseil d'administration, il est important de voter et de faire voter ! C'est le moment de renforcer le point d'appui de la CGT dans les choix de gestion de la CNRACL ! Les voix CGT seront un poids d'appui chez les actif.ve.s pour porter nombre de revendications, notamment conserver la catégorie active pour reconnaître un droit au départ anticipé en reconnaissance de la pénibilité, chez les retraité.e.s ces suffrages seront une forme de pétition géante pour imposer la péréquation des mesures salariales des actif.ve.s à appliquer aux pensions actuelles ...

***Pas une minute à perdre, toutes et tous en campagne pour gagner un à un les votes CGT pour le conseil d'administration de la CNRACL !***

### SOMMAIRE DU MAGAZINE CLIMATS N°94 JUILLET 2020

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

- Apprendre en ligne
- Paiement sans contact
- Vos produits maison
- Cuisinez différemment



## COMMISSION RÉGLEMENTATION

### ↳ LES ENTRETIENS INDIVIDUELS RETRAITE (EIR) :

Le groupe CGT rappelle les problèmes relevés depuis la mise en place des EIR, dont les taux d'abandon restent importants, notamment celui pour la tranche d'âge des plus de 60 ans élevé à 30.66% pour ce trimestre. Pour les représentant.e.s de la CGT, cette situation est inadmissible, car ce sont donc les personnes les plus proches de leur départ en retraite qui ne bénéficient pas de la « bonne » information, et qui risquent de partir avec des droits erronés.

Le groupe CGT attire l'attention des syndicats sur le fait que les agents doivent intervenir auprès de leurs employeurs pour qu'ils remplissent correctement leur [RIS \(Relevé Individuel Retraite\)](#) correspondant au récapitulatif de leur carrière. Cet élément est inscrit dans la loi de 2003, c'est le dernier employeur qui doit se charger de compléter le RIS qui correspond à l'ensemble de la carrière et se rapprocher des anciens employeurs. Ce n'est pas à l'agent de le faire. Nous avons bien conscience que cela peut engendrer des difficultés quand un précédent employeur « n'existe plus administrativement ».

La composante CGT rappelle que les employeurs territoriaux, et un certain nombre d'employeurs du versant hospitalier également, reçoivent de la CNRACL une subvention pour effectuer ces différentes tâches dans le cadre de partenariats.

Les administrateur.trice.s CGT demandent que lors de la prochaine commission de septembre soit préparée une analyse sur le type d'employeurs dont relèvent les agents qui abandonnent le plus la procédure RIS et [EIR \(entretien individuel retraite\)](#) et que soit précisé s'il s'agit d'employeurs concernés par les partenariats proposés par le régime.

### ↳ ELECTIONS CNRACL

A ce jour, le 23 juin, il n'y a toujours pas de positionnement formel des tutelles quant à la tenue des élections pour le renouvellement du conseil d'administration (et des commissions) de la CNRACL. L'ensemble des administrateur.trice.s présent.e.s à cette commission exige un engagement ferme des tutelles concernant la publication de l'arrêté au moins six mois avant la tenue du scrutin. Pour l'instant, la seule réponse apportée est celle du service gestionnaire, puisque les tutelles n'assistent plus aux commissions en dehors de celle des comptes depuis plusieurs séances, à savoir que les ministères travaillent avec la CNRACL sur la préparation des élections. Les administrateur.trice.s font savoir qu'ils restent vigilants sur ce point, ainsi que sur d'autres...

Au vu de la crise sanitaire actuelle, les élections se tiendraient donc en mars 2021. La composante CGT réaffirme sa volonté que les membres du conseil d'administration de la CNRACL soient élu.e.s, avec le maintien d'un.e titulaire et d'un.e suppléant.e, et non désigné.e.s.

### ↳ TEXTES LEGISLATIFS IMPACTANT LA GESTION DU REGIME DANS LE CONTEXTE DE LA PANDEMIE DE LA COVID-19 ET AUTRES MESURES IMPACTANT LES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX ET HOSPITALIERS

#### ➤ *S'agissant du cumul emploi retraite :*

A titre dérogatoire, la Direction de la sécurité sociale a indiqué que les règles de cumul emploi-retraite ont été assouplies pour les personnels soignants retraités qui ont repris une activité dans le cadre de la mobilisation pour faire face à la Covid-19. Il s'agit de retraité.e.s inscrit.e.s à la réserve sanitaire, mais aussi des pensionné.e.s recruté.e.s directement par des établissements hospitaliers. Ainsi, les revenus perçus entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 30 juin 2020 ne seront pas pris en compte pour le calcul de l'écrêtement de leur pension selon des règles définies par le gouvernement. Ces rémunérations pourront donc être cumulées librement. La commission a pris acte de cette information, tout en exprimant que le gouvernement faisait des choix pour publier certains textes plus rapidement que d'autres...

#### ➤ *S'agissant de la reconnaissance de la Covid-19 en maladie professionnelle :*

Pour notre organisation, il est inconcevable que ce gouvernement veuille encore diviser les salarié.e.s, mais aussi les différentes catégories de fonctionnaires en ne reconnaissant sous ce statut que les soignant.e.s en cas de maladie suite à la COVID, alors que nos deux versants sont impactés, mais aussi des personnels relevant des filières administrative et technique dans la FPH...

Les administrateur.trice.s CGT s'interrogent fortement sur le type de reconnaissance des agents décédés qui n'étaient pas des soignants de la FPT et FPH (administratifs, techniques, policiers municipaux, pompiers, ...) et demandent que soit reconnue de fait l'imputabilité au service.

De même, comment prendre en compte une reconnaissance en maladie professionnelle, qui n'est pas actuellement prise en compte dans le tableau des maladies professionnelles ? Le ministre de la Santé avait annoncé une publication rapide des textes sur ce sujet...

La CGT rappelle qu'une maladie professionnelle non inscrite au tableau des maladies

professionnelles est reconnue comme telle seulement si le taux d'invalidité est au moins égal à 25%, sinon l'agent se retrouve en maladie ordinaire.

Le service gestionnaire indique qu'il se base sur l'avis émis par la commission de réforme sur la reconnaissance de l'imputabilité au service, en liquidant alors une pension d'invalidité imputable au service, avec bénéfice de la rente d'invalidité, quand bien même la maladie n'est pas inscrite au tableau des maladies professionnelles.

Les administrateur.trice.s CGT soulignent aussi la problématique des agents qui sont considérés comme « fragiles » au niveau de leur santé, qui par conséquent doivent être protégés par rapport à la Covid. Ces agents qui se retrouvent au-delà des 90 jours de « maladie ordinaire » sont donc rémunérés avec un demi-traitement, alors que ces arrêts ont été prescrits à la demande de leur employeur. Que se passe-t-il pour ces agents au-delà des 90 jours d'arrêt ? Et comment seront-ils considérés au bout de 12 mois d'arrêt si cette crise perdure ?

La commission souhaite savoir le nombre de dossiers transmis à la CNRACL au motif de la COVID, dans quel versant exerce les agents concernés, ainsi que le nombre de décès déclarés par les employeurs.

➤ **S'agissant de la prise en compte des décisions d'avancement intervenues après la radiation des cadres du fait du contexte de pandémie :**

L'ensemble des administrateur.trice.s représentant les affilié.e.s réclament l'allongement du délai au-delà du 10 octobre, compte tenu de la programmation de certaines CAP après cette date. Nous espérons que les tutelles entendent cette demande et que les employeurs soient rapidement informés de leur position pour éviter de léser les agents.

➤ **S'agissant de la suppression du jour de carence :**

Pour une fois, un texte envers des fonctionnaires a été publié rapidement, mais malheureusement ce n'est pas le cas pour de nombreux textes... Cette publication prouve bien que la suppression du jour de carence est possible dans la Fonction Publique, quand on veut on peut !

La CGT exprime le fait que ce gouvernement a profité de cette crise et de la mise en place du confinement pour spolier des jours de congés à de nombreux agents, principalement dans la FPT.

➤ **S'agissant du dépassement du seuil des heures supplémentaires :**

Ces heures n'étant pas soumises à cotisations, le groupe CGT demande au service gestionnaire, l'impact financier que représente cette désocialisation pour le régime.

Le groupe CGT insiste une fois de plus pour que cette information soit connue par les employeurs, mais surtout par les agents qui, pour un certain nombre, pensent que ces heures supplémentaires ouvrent à droit supplémentaire pour pension alors que ce n'est pas le cas...

➤ **S'agissant de la tenue des commissions de réforme à distance :**

La composante CGT émet des doutes sur la confidentialité et la gestion des dossiers par les différentes commissions, avec la mise en place de réunions à distance ces dernières semaines.

➤ **S'agissant du versement de primes exceptionnelles aux agents mobilisés durant la période d'état d'urgence :**

Pour notre organisation, ces primes incarnent une nouvelle fois une mascarade de la part du gouvernement, avec des effets d'annonces mais une réalité bien différente lorsque les textes se retrouvent publiés, laissant de côté nombre d'agents et/ou de salarié.e.s...

Notre groupe demande que soit reconsidérée cette mesure. En effet, nous soulignons par exemple la situation injuste dans laquelle se trouvent des soignant.e.s ayant rejoint des départements plus fortement touchés par la pandémie afin d'aider et qui ne peuvent pas bénéficier de la prime ou au rabais car ils ne répondent pas à l'ensemble des critères... Il y a aussi la problématique des professionnel.le.s exerçant dans le secteur social et médico-social... Sans parler de la FPT, où la décision de l'octroi de cette prime relève de l'autorité investie du pouvoir de nomination, ce qui signifie « dans la vraie vie » que peu de collectivités vont l'accorder à leurs agents, en arguant que c'est à l'État de payer. Pourtant, de nombreux personnels ont été en « première ligne » pour faire face à la situation pandémique (éboueurs, policiers municipaux, ATSEM, sapeurs-pompiers, agents administratifs et techniques, ...) mais aucune reconnaissance pécuniaire, seulement des applaudissements...

➤ **S'agissant de l'épuisement des droits statutaires dits « maladie » durant la période d'urgence sanitaire :**

Selon le service gestionnaire, aucun agent n'a été concerné... Notre composante s'est dite très étonnée, connaissant la situation subie par nos collègues... Nous laissons les syndicats apprécier...

➔ **PRÉSENTATION DU BILAN CONTENTIEUX INVALIDITE 2019**

Sur l'année 2019, la CNRACL a enregistré 98 nouveaux recours relatifs à l'invalidité (79 en 2018). Sur cette période 32% des avis ont été défavorables pour la CNRACL.



➤ **Les différents recours portent principalement sur :**

Les membres de la commission souhaitent que soient indiqués dans le prochain bilan les taux de décisions favorable et défavorable à la CNRACL selon la nature du contentieux.

Les administrateur.trice.s CGT rappellent l'obligation réglementaire des employeurs de la recherche d'une solution de reclassement. Or, dans les faits, nombre d'employeurs ne l'effectuent pas, soit car ils n'ont vraiment pas de solution, soit à cause de contrainte budgétaire, soit de mauvaise foi avec des employeurs qui cherchent à se débarrasser d'agents ou parce qu'ils sont en fin de carrière... Pour notre groupe, ces situations sont inadmissibles, car socialement ces agents se retrouvent dans des situations de précarité, alors qu'ils ne sont pas inaptes à tous postes et de manière définitive.

Les administrateur.trice.s CGT demandent au service gestionnaire d'effectuer, en cas de doute sur un dossier, une contre-expertise permettant de résoudre certains différends et litiges. L'ensemble des membres de la commission estime qu'il y a une recrudescence d'interpellations d'agents ou de syndicats sur ce type de dossiers. Les agents concernés vivent des situations difficiles, et peu ont le courage et les moyens de porter leur dossier devant le juge. Pour la CGT, il est temps de remettre « de l'humain » dans la gestion de ces situations...

Afin d'examiner plus précisément des situations jugées injustes par les administrateur.trice.s, la présidente de la commission annonce la mise en place d'un groupe de travail, en accord avec le président du conseil d'administration.

➔ **REVALORISATION DE LA PRIME DE FEU**

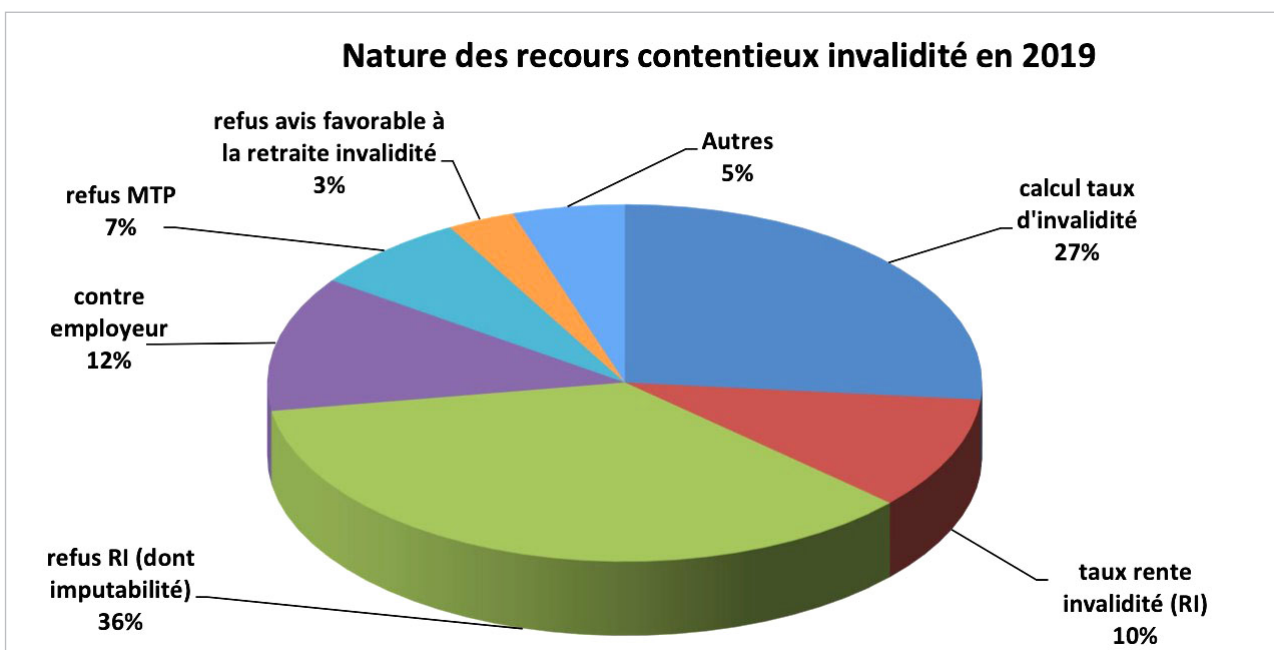
Le projet de décret relatif à la revalorisation de la prime de feu prévoit son passage de 19% à 25%.

Les représentant.e.s des affilié.e.s ne peuvent que s'en féliciter ! Néanmoins, il est espéré que les présidents des SDIS (Services Départementaux d'Incendie et de Secours) l'appliquent. Car à ce stade, l'ADF (Assemblée des Départements de France) et l'AMF (Association des Maires de France) représentant les principaux financeurs des SDIS ont refusé la validation de ce décret pour « problèmes de trésorerie ». Ce positionnement va encore entraîner des disparités entre les SDIS dits riches et les SDIS pauvres.

Pour que ce décret soit pris en compte pour le calcul de la retraite, il faut également que [l'arrêté](#) du 4 avril 2018 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2008 portant récapitulation des indices des sapeurs-pompiers professionnels résultant de la prise en compte de l'indemnité de feu soit modifié.

Si cet arrêté n'est pas modifié, alors les pompiers partant en retraite verront leur pension calculée sur la base des 19% et non des 25%.

Les tutelles (représentant les ministères du Budget et de la Santé) affirment ne pas avoir le mandat pour discuter du financement de la prime de feu et de la modification de l'arrêté des indices fictifs. ■



## COMMISSION D'ACTION SOCIALE

**Comme à chaque séance de la commission, un état du fonds d'action sociale (FAS) est présenté :**

**Au 31 mars, l'utilisation du budget du FAS a augmenté de 42 % par rapport à 2019 et au 31 mai la hausse correspond à 30,4 %.**

→ La campagne de communication menée par le service gestionnaire à la demande de la commission, principalement sur l'insistance des administrateurs CGT, prouve qu'elle était utile et que les pensionné.e.s ont besoin de ces [aides](#).

Le maintien à domicile représente 12 % du budget, le soutien aux retraité.e.s en situation de fragilité financière 87,4 % et la prévention 0,5 %.

→ L'ouverture des services en ligne depuis le début d'année aurait permis un traitement plus rapide des demandes, car réalisées via l'espace personnel. Pendant la période de confinement ce service aurait ainsi permis de maintenir l'accès aux aides du FAS et à un traitement plus rapide des demandes.

A la fin d'année, il faudra donc regarder les statistiques pour savoir si la dématérialisation des demandes a favorisé uniquement un transfert de la demande « papier » vers la version dématérialisée ou si, au contraire, elle a généré une augmentation du nombre de demandes.

→ Comme cela était prévu, l'entrée en vigueur du Revenu Fiscal de Référence (RFR) a eu pour conséquence une meilleure prise en charge de chaque bénéficiaire, à situation équivalente. Le RFR, utilisé par de nombreuses administrations, plus simple, plus compréhensible pour les retraité.e.s afin d'évaluer leur éventuelle éligibilité au FAS, entraîne mécaniquement une augmentation de la consommation annuelle du budget, ce dont le groupe CGT se félicite : 5 000 retraité.e.s de plus se retrouveraient ainsi bénéficiaires des aides de l'action sociale de la CNRACL. Il faudra regarder attentivement le bilan en fin d'année pour confirmer ou non cet élément.

→ En septembre 2019, après de nombreuses discussions avec les tutelles, le conseil d'administration avait voté une délibération applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, et à titre expérimental, de nouvelles aides pour aider à la mise en œuvre d'actions pour la transition énergétique. Ces aides étaient financées par le report des montants non consommés des

budgets FAS de 2018 et 2019, soit environ 15 millions d'€. Les représentants du gouvernement ont donné leur accord en séance pour utiliser le report de ces crédits non consommés.

Actuellement, 5 728 aides sont arrivées auprès du service gestionnaire, dont 4 033 ont été versées. 2 millions d'€ ont été consacrés au financement de ces aides, répartis à 50 % pour l'aide appelée « équipements ménagers », 37 % pour celle concernant la mobilité (carte senior, billets de train, abonnement, vélo électrique).

→ Concernant le magazine « Climats », la composante CGT souhaite qu'il :

- soit adressé à l'ensemble des retraité.e.s,
- contienne davantage d'informations sur l'engagement du Conseil d'Administration envers les retraité.e.s en situation de fragilité financière,
- valorise aussi les aides sur la transition énergétique et écologique.

→ Concernant la période de confinement et de crise sanitaire que nous venons de traverser, les représentant.e.s CGT ont demandé, durant cette période, au directeur du régime de contacter par téléphone et individuellement les retraité.e.s les plus vulnérables et/ou isolé.e.s relevant de notre régime afin de connaître leur éventuel besoin en terme d'aides financières. Il a ainsi été menée une campagne d'appels auprès de 300 retraité.e.s parmi les plus fragiles et isolé.e.s, à laquelle s'est ajoutée une communication sur le Serveur Vocal Interactif ainsi que sur le site internet informant de la possibilité de bénéficier d'une aide exceptionnelle pendant cette période de crise sanitaire.

→ Par ailleurs, les prestations d'aide-ménagère arrivant à échéance pendant la période de confinement ont été prolongées pour éviter toute rupture de prestation envers les bénéficiaires. ■

## COMMISSION DES COMPTES

Les comptes 2019 sont approuvés à l'unanimité du conseil d'administration.

### **Quelques éléments saillants :**

- Les cotisations s'élèvent à 21 315 M€, notamment du fait de la hausse du taux de cotisation salariale, l'évolution du GVT et les cotisations rétroactives des dossiers de validations traités.
- Les prestations sont en augmentation de 4,2%, s'élevant à 21 253 M€, en lien entre autres avec l'augmentation des pensionné.e.s de 4%.
- Le budget du Fonds d'Action Sociale fixé à 130 M€ pour l'année 2019 a été entièrement consommé, répondant aux demandes d'aides adressées par les retraité.e.s.
- Les subventions relevant du Fonds National de Prévention (FNP) sont en diminution de 16,6%.
- La compensation dite vieillesse versée pour cette année s'élève à 1 104 M€, les cotisations des validations de périodes représentent 604 M€.

Les réserves affichent un montant historiquement bas correspondant à un montant de 900 M€, et ne suffisent plus à couvrir une échéance de prestations, ce qui oblige le service gestionnaire à devoir emprunter chaque fin de mois pour le paiement des pensions...

Le résultat net est déficitaire de 722 M€, résultat qui ne cesse de se dégrader et d'augmenter depuis 2017.

Les administrateur.trice.s CGT regrettent que la CNRACL soit toujours obligée d'emprunter pour le paiement des pensions, alors que des revalorisations d'indices, une révision des grilles salariales, une intégration des primes, et des effectifs supplémentaires dans la territoriale et l'hospitalière seraient efficaces pour retrouver une gestion, au moins équilibrée, de notre régime.

Fin 2019 et en janvier 2020, certain.e.s retraité.e.s résidant hors Union Européenne ont écrit à des administrateur.trice.s CGT CNRACL pour les informer n'avoir pas reçu le paiement de leur pension aux dates prévues, ce dont nous nous sommes inquiétés. Un mail a été immédiatement adressé au directeur du régime, afin de demander des explications. Lors du deuxième incident, même démarche. Lors de ces commissions, le service gestionnaire a précisé à l'ensemble des membres du conseil d'administration que ces retards de paiement étaient dus à des incidents de transmission entre la Caisse des Dépôts et Consignations et un nouveau prestataire bancaire.

128 réclamations de retraité.e.s ont été réceptionnées par le service gestionnaire, avec un traitement effectué au cas par cas. L'incident a été résolu début mars. A ce jour, aucun.e pensionné.e n'a demandé un dédommagement d'éventuels frais bancaires qu'il/elle aurait eu à subir dû à ce

retard de versements de pensions. Le groupe CGT a fait part de son étonnement d'avoir été, en qualité d'administrateur.trice.s de la caisse, informé de cet incident, non pas par le service gestionnaire, mais par certain.e.s pensionné.e.s qui nous ont signalé ce problème.

Pour la prévision financière 2020-2021, différents scénarios ont été présentés par le service gestionnaire, il est précisé que les trajectoires financières portent davantage sur le court terme d'un an que sur quatre ans.

Les prévisions présentées sont hors impact de la « crise Covid » et hors rachat éventuel des dettes de certains organismes de protection sociale par la CADES (Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale).

En 2020, la CNRACL afficherait un résultat net négatif à 1 603 M€ et des réserves à 705 M€.

Dans le cadre de deux projets de loi, le gouvernement prévoit que des déficits de régimes obligatoires de base de la sécurité sociale, pour 2019 et les prochaines années, soient transférés à la CADES. Les administrateur.trice.s n'ont pas été informés de ces projets de loi, alors même que le texte de la COG le prévoit. Les tutelles ont répondu que la CNRACL n'avait pas de décision à prendre sur ce sujet, et que c'était seulement à titre informatif...

Notre organisation CGT est défavorable à ce transfert, et l'a exprimé, au motif notamment que la charge financière de la crise sanitaire et économique actuelle n'a pas à reposer uniquement sur les salarié.e.s et retraité.e.s, à travers notamment la CRDS, la CSG, en exonérant totalement le capital. De plus, pour la CNRACL est annoncée une reprise « de dette » uniquement pour 2019 alors que pour d'autres régimes de la sécurité sociale pour les années 2020 et 2021.

Concernant les déficits annoncés pour notre régime pour les prochaines années, aucune précision n'a été apportée par les tutelles, malgré plusieurs questions, sauf à penser que les emprunts continueront auprès de l'ACOSS ou d'être intégrés dans un éventuel régime universel de retraite...

Pour la compensation, dispositif auquel participe largement notre régime, le montant versé pour 2018 : 1 229 M€, 2019 : 1 130 M€. Les prévisions annoncées sont pour 2020 : 1 030 M€ et pour 2021 : 919 M€.

Si la compensation diminue, il n'en demeure pas moins qu'il nous semble illogique que la CNRACL déjà en « déficit » doive toujours participer à la compensation inter-régime.

Le groupe CGT a de nouveau interpellé les tutelles sur l'avenir de la CNRACL, mais aucune réponse ne nous a été apportée... ■



## COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ET DU PARTENARIAT

### ↳ PARTENARIAT HOSPITALIER

En ce qui concerne le partenariat hospitalier, qui, pour rappel, a pour objectif de renforcer des dispositifs d'accompagnement des établissements hospitaliers, notamment ceux de moins de 500 affilié.e.s, sur tout le processus « retraite », début juin 2020, 72 conventions ont été signées entre la CNRACL et la FHF.

Mais il reste 17 départements non couverts, dont :

- 8 pour lesquels il n'y a pas de centre hospitalier volontaire pour participer à ce dispositif,
- 6 qui ont connu le départ de leur correspondant « retraite »,
- 3 pour lesquels les discussions se poursuivent pour tenter d'aboutir à une convention.

Une nouvelle convention pour le département de l'Aveyron a démarré à compter du 1/01/2020 couvert par le CH34.

Concernant l'organisation des nouvelles conventions de partenariat 2020-22 pour l'ensemble des centres hospitaliers et des correspondants hospitaliers, du fait du confinement, les conventions papiers n'ont pas pu être adressées. Mais l'ensemble des correspondants et des directeurs concernés ont reçu une version dématérialisée.

Il a été demandé par les administrateur.trice.s CGT un retour « qualitatif » des questions posées par les correspondants et les problèmes qu'ils peuvent rencontrer.

Concernant l'expérimentation avec les 9 centres hospitaliers volontaires relative à l'intervention du correspondant hospitalier qui devait débuter en avril 2020, elle a été reportée à cause de la crise

sanitaire ; contact sera pris avec les 9 établissements concernés pour une nouvelle date de démarrage.

### ↳ PARTENARIAT TERRITORIAL :

Pour l'organisation pour la convention 2020-22, du fait du confinement, les conventions papiers non pas pu être adressées par voie postale, les correspondants et les directeurs ont reçu une version dématérialisée.

Concernant l'enveloppe budgétaire 2020, une réflexion est en cours pour adapter les modalités à proposer pour ces deux partenariats en raison de la crise sanitaire. Des scénarios seront présentés lors de la Commission développement et partenariat de septembre.

### ↳ FORMATIONS DES REPRÉSENTANT.E.S SYNDICA.UX.LES :

Suite à la crise de la COVID19, la majorité des sessions prévues au premier semestre ont été annulées. Elles ne pourront pas toutes être reportées au second semestre, et seront soumises au protocole sanitaire décidé par les pouvoirs publics.

Après discussion, il a été convenu d'annuler les dates de septembre et octobre, du fait des délais trop courts pour permettre un retour des personnes à inscrire et leur possibilité d'être en détachement pour formation.

Une proposition de formation à distance est à l'étude si le présentiel n'était pas possible. L'ensemble des administrateur.trice.s représentant les affilié.e.s et retraité.e.s se dit défavorable à cette proposition, au vu de la complexité des sujets qui sont abordés, et la durée des formations. ■

## COMMISSION INVALIDITÉ ET PRÉVENTION

Différents points ont été abordés lors de cette commission, certains pour décision, d'autres à titre informatif.

### ↳ POINT POUR DÉCISION

*La commission a été amenée à se positionner sur deux demandes d'accompagnement de projets portant sur des axes que la commission a estimé prioritaires pour 2020 : le « métier » d'auxiliaire de puériculture et les structures d'accueil pour personnes âgées.*

→ Un projet est présenté par le service gestionnaire autour du « métier » d'auxiliaire de puériculture, porté par le CCAS de Cluses. Il comprend un diagnostic des métiers de la petite enfance. Le but de ce projet est d'améliorer les conditions de travail

des agents, pour prévenir l'usure professionnelle et améliorer la qualité de la prise en charge des jeunes enfants. Il est décidé d'allouer un accompagnement financier d'un montant de 12 500 €.

→ Un autre projet est présenté par le service gestionnaire, il concerne l'EHPAD Saint Charles - Gondrecourt le Château. Il portera sur un diagnostic des métiers d'une structure d'accueil institutionnalisé pour personnes âgées. L'objectif de ce projet est d'améliorer le « climat social », avec une réflexion autour du temps de travail, le collectif de travail et la prise en compte des dimensions RPS et TMS. Au vu des critères établis pour les demandes d'accompagnements de projets, il est alloué un montant de 8 750 €.

→ Au vu du contexte actuel, le conseil d'administration de la CNRACL a souhaité réfléchir à un dispositif de soutien spécifique envers les personnels et les employeurs dans le cadre de la lutte contre le COVID 19.

En effet, cette crise a démontré la mobilisation considérable et sans faille des agents et employeurs relevant de la CNRACL. Pour les aider, il est proposé que la CNRACL déploie, via son Fonds national de prévention, un dispositif dédié d'accompagnement, structuré en deux volets.

Le premier volet est un dispositif de soutien psychologique, ayant pour finalité de prévenir les risques psycho-sociaux et de permettre la mobilisation des collectifs de travail en situation de post crise. La commission propose de dédier un montant 5 M€, avec un plafond de 15 000€ par employeur, selon les règles de subventions fixées par le conseil d'administration. Ce soutien s'adresse aux employeurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière immatriculés, et avec moins de 350 affilié.e.s CNRACL. L'idée est de soutenir les métiers et structures identifiés comme prioritaires en 2020 par les membres de la commission, à savoir le transport logistique, les auxiliaires de puériculture, les aides à domicile, les aides-soignantes, ATSEM, les policiers municipaux et ceux exerçant leur activité dans les structures d'accueil pour personnes âgées (EHPAD, USLD...). Les représentant.e.s des affilié.e.s souhaitent que les personnels non-soignants, les agents exerçant leur activité dans le domaine de la collecte des ordures ménagères, de l'eau, des services d'accueil soient aussi intégrés dans ce dispositif, car ils ont été également fortement impactés par la situation sanitaire. Les employeurs intéressés par le dispositif de soutien pourront déposer leurs dossiers jusqu'à fin mars 2021.

Le deuxième volet représente un dispositif d'accompagnement à travers des démarches de prévention relatives à des thématiques particulièrement mises en avant ou revisités durant la crise sanitaire. L'objectif de cet accompagnement du FNP de la CNRACL est de soutenir la connaissance de la prévention des risques professionnels, comme par exemple les risques induits par le travail à distance, la prévention du risque bactériologique et viral, la réorganisation des espaces ou des activités...

La commission propose d'allouer un montant global de 3 M€, avec des plafonds forfaitaires calqués sur ceux des démarches prioritaires. Tous les employeurs immatriculés à la CNRACL, quel que soit leur versant, peuvent déposer des dossiers dans le cadre de ce dispositif.

→ Les membres de la commission ont ensuite échangé sur l'état d'avancement de l'appel à projet ATSEM. Le service gestionnaire a redonné les éléments de contexte et a fait part du calendrier revu suite au confinement, avec une date de dépôt des candidatures repoussée finalement au 30 juin 2020. A ce jour, 18 dossiers ont été reçus par le service gestionnaire, d'autres sont annoncés et en attente de réception. Les administrateur.trice.s ont rappelé l'importance d'obtenir un panel des situations les plus représentatives rencontrées pour ce métier selon, entre autres, le lieu d'exercice (collectivité rurale, en ville, ...).

→ Concernant l'appel à projets « aides à domicile », le service gestionnaire a précisé différents éléments demandés, notamment par les administrateur.trice.s CGT lors de la précédente commission, sur ce que revêt l'intitulé « aide à domicile », le périmètre de l'appel à projet et les critères d'éligibilité envisagés. Les membres de la commission souhaitent que cet appel à projets soit de dimension nationale, avec tous types d'employeurs, relevant des deux versants de la fonction publique, couvrant tous types de risques. Les projets déposés devront contenir bien évidemment un plan d'action, mais pourront aussi porter sur une phase diagnostic.

→ Dans le cadre de l'ordre du jour de cette réunion, il a aussi été fait un point sur le projet de recherche action EHPAD. Une première série de fiches thématiques a été adressée aux administrateur.trice.s siégeant dans la commission invalidité et prévention, les autres fiches devraient être envoyées prochainement. Un dernier comité de suivi devrait être organisé début septembre avec les établissements qui ont pris part à cette recherche-action.

#### → LES AUTRES SUJETS ONT ÉTÉ PRÉSENTÉS PAR LE SERVICE GESTIONNAIRE À TITRE D'INFORMATION.

→ Au vu du contexte, les manifestations prévues pour le deuxième trimestre ont été reportées pour certaines, d'autres annulées. Les administrateur.trice.s CGT ont une nouvelle fois exprimé le fait que, pour notre organisation, la priorité restait le suivi et l'accompagnement des collectivités et établissements hospitaliers qui déposent des demandes de subventions pour des démarches de prévention auprès du FNP de la CNRACL. Notre groupe estime que la participation du service gestionnaire à des manifestations de représentation extérieure est chronophage. Notre composante rappelle aussi de nouveau la nécessité de couvrir les zones "blanches", c'est-à-dire des territoires où jusqu'à maintenant aucun employeur territorial et hospitalier n'a sollicité de demande de subvention pour des démarches de prévention auprès du FNP de la CNRACL.



→ Le service gestionnaire a présenté à la commission les publications réalisées et celles envisagées pour les prochains mois, ainsi que les différentes ressources mises à disposition des employeurs. Les administrateur.trice.s CGT ont redit, comme quasiment à chaque commission, la nécessité de déployer aussi de la documentation pour nos collègues, mais aussi pour les membres des CHSCT.

→ Les administrateur.trice.s CGT qui siègent à la CNRACL invitent les syndicats et les syndiqué.e.s à consulter [le site de la CNRACL](#) qui porte sur la prévention :

Nous avons besoin de vos avis, de vos remarques pour que ce site réponde davantage aux attentes de nos militant.e.s

Dans la continuité de travaux menés par un

groupe de travail issu de la commission invalidité et prévention autour des risques liés aux fumées d'incendie chez les sapeurs-pompiers, où la CGT a œuvré pour obtenir la mise en place d'études sur le sujet, le service gestionnaire annonce qu'un [guide actualisé](#) va enfin voir le jour...

Pour la composante CGT, ce guide doit permettre d'aider les agents à s'approprier les recommandations émises, qui ont été réparties en 3 catégories : mesures générales, mesures spécifiques aux feux de végétation et mesures spécifiques liées aux formations sur feux réels.

Pour terminer cette réunion, le service gestionnaire a fait part de l'évolution de la forme de présentation du [rapport d'activité du FNP](#).

Pour 2019, il est présenté dans un format synthétique et son format dit « classique ». ■