



CNRACL : ÉLECTIONS DU 1^{ER} AU 15 MARS 2021

NOTRE CAISSE DE RETRAITE NOUS APPARTIENT ET PROTÈGE LES CADRES TERRITORIAUX

La Fonction publique territoriale compte environ 27% de cadres incluant les agents de maîtrise.

Le salaire net mensuel moyen d'un cadre A s'élève à 3410 euros et à 2369 euros en catégorie B (données 2020), pour une durée de travail hebdomadaire de 43h en moyenne. Et côté retraite, ça se passe comment pour les cadres en 2021 ?

Vous êtes tous à vous poser les mêmes questions : combien faut-il d'années de cotisations pour toucher une retraite à taux plein ? Rachat de trimestres ? Catégorie active ? Espérance de vie ? Prise en compte des années d'études ? Quelles incidences sur ma carrière et ma future retraite ? On fait le point.

DE BONNES RAISONS DE RÉSISTER ET DÉFENDRE NOTRE SYSTÈME SOLIDAIRE DE RETRAITE

1. Une durée légale de départ à la retraite qui s'allonge

En 2018, l'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires territoriaux était de 61 ans et 6 mois. En 2018, les retraités du secteur public percevaient une pension moyenne de 1176 euros ! L'âge légal de départ à la retraite est l'âge à partir duquel un assuré est en droit de bénéficier de sa retraite, mais depuis la réforme des retraites 2010, l'âge légal de départ à la retraite a été relevé progressivement de 2 ans et en parallèle la loi du 20 janvier 2014 a augmenté la durée de cotisation ou durée d'assurance : le total des trimestres obtenus auprès de tous les régimes de retraite (CNRACL, Régime général...).

- Si la durée d'assurance est complète, le montant de la pension ne subit ni décote ni surcote
- Si la durée d'assurance est incomplète, le montant de la pension peut être décoté (ou minoré) par un coefficient de minoration (1.25 % par trimestre) appliqué à la retraite lorsque la durée d'assurance est inférieure au nombre

de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein.

Comment éviter ou limiter la décote ? En poursuivant son activité jusqu'à obtenir le nombre de trimestres requis (10 trimestres supplémentaires après la limite d'âge sous conditions).

Les premiers concernés sont les collègues ayant fait des études longues et qui à l'âge de la retraite n'auront pas le nombre de trimestres requis.

- Si la durée d'assurance est supérieure, le montant de la pension peut être surcoté (ou majoré)

Année de naissance	Année des 62 ans	durée de cotisation
1961	2023	168 Tr. 42 ans
1964	2026	169 Tr. 42 ans et 1Tr.
1967	2029	170 Tr. 42 ans et 2 Tr.
1970	2032	171 Tr. 42 ans et 3 Tr.
1973	2035	172 Tr. 43 ans

Il existe une possibilité de pouvoir racheter 1 à 12 trimestres d'années d'étude effectuées dans l'enseignement supérieur et sanctionnées par un diplôme post-baccalauréat.

Le coût du trimestre varie en fonction de l'âge auquel vous présentez votre demande de rachat, mais également de l'option que vous choisissez. Le coût du trimestre est exprimé en pourcentage du traitement indiciaire brut annuel détenu à la date de la demande du rachat (hors primes, indemnités, nouvelle bonification indiciaire...). Les trimestres rachetés peuvent être pris en compte selon trois options :

- Prise en compte uniquement en constitution du droit, en liquidation et pour le calcul du minimum garanti ;
- Prise en compte dans la seule durée d'assurance ;
- Prise en compte en constitution du droit, en liquidation, pour le calcul du minimum garanti et dans la durée d'assurance.

2. Des conditions de travail qui se dégradent

Les risques psychosociaux (RPS) représentent 5,8 % des accidents de service (hors non renseigné ou divers). Les risques psychosociaux tels que définis au niveau européen incluent le stress, les violences internes dont le harcèlement moral et sexuel, les violences externes et la souffrance ou le mal-être au travail. L'origine des risques psychosociaux est multifactorielle : contenu du travail à effectuer, organisation et relations de travail, environnement physique et socio-économique... S'il est difficile de les évaluer de manière chiffrée, on s'aperçoit qu'au travers des accidents de service et de quelques items des éléments matériels (violence, agression), le nombre de ces événements a doublé entre 2015 et 2019. Là aussi, l'encadrement est concerné par la dégradation des conditions de travail et la souffrance au travail liées à l'augmentation de la charge de travail.

Années	Nombre d'événements (RPS)	Moyenne Jours d'arrêt
2009	145	42,8
2012	538	
2015	792	
2018	1 160	
2019	1 588	69,9

L'amélioration des conditions de travail représente une priorité pour que la santé des salarié-e-s ne se dégrade pas. Des moyens importants doivent être mis en place : prévention, protection efficace, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail pour supprimer les risques « psychosociaux » induits par de mauvaises conditions de travail, le stress ou les techniques destructrices utilisées pour organiser et gérer de façon rentable le travail au détriment des usagers et des agents.

3. Catégorie active : une contrepartie à l'exposition au risque sur la santé

La réforme des retraites de 2010 a aussi reporté le départ à la retraite de 2 ans aussi pour la catégorie active. Pourtant, tous les indicateurs démontrent que les accidents et les maladies professionnelles augmentent avec l'âge. Les cadres de filière médico-sociale (infirmières, médecins) sont principalement concernées par ce recul.

4. Des inégalités de pensions liées aux différences de salaires entre les femmes et les hommes et à la part croissante des primes dans la rémunération

Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes s'élèvent à 20% en France et à 12,5% dans

la territoriale. Même si l'écart de pensions entre les femmes et les hommes est moindre que dans le secteur privé, il est encore important. La retraite est le miroir grossissant de la discrimination faite aux femmes dans notre société, à la fois dans la vie familiale et la vie professionnelle.

L'augmentation salariale des métiers à prédominance féminine est une urgence et il faut remettre en place le système de péréquation salaires/retraites supprimé en 2003 par la loi retraite Fillon, c'est-à-dire qu'à chaque revalorisation d'un métier ou d'une profession, les retraité.e.s doivent en profiter immédiatement.

Les primes s'élèvent entre 30% à 45% de la rémunération dans l'encadrement. La non-prise en compte de la totalité des primes dans le calcul de la retraite touche notamment les cadres territoriaux qui en fin de carrière vont avoir une baisse conséquente de leurs revenus.

5. À quoi bon une meilleure espérance de vie si c'est pour une retraite en moins bonne santé ?

Selon l'INSEE, l'espérance de vie à la naissance pour les hommes est de 79,8 ans et 85,7 ans pour les femmes. Selon les données de la CNRACL, pour les A et B, l'espérance de vie à 60 ans est supérieure à celle de la population française, respectivement de près de 3 ans et de près de 2 ans. L'écart d'espérance de vie entre les hommes et les femmes de catégorie A est de 3 ans et demi. Mais à partir de 65 ans, elle chute à 19,6 ans pour les hommes et à 23,5 pour les femmes en raison des accidents de santé.

Il est indéniable que les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise sont moins exposés à des risques de dégradation de la santé physique, il faut se battre pour maintenir un système de santé de haut niveau et le retour des mesures visant à permettre aux jeunes qualifiés de remplacer progressivement les jeunes retraités.

6. La validation des années d'études et de formation : une urgence économique et sociale

L'UFICT-CGT demande une redéfinition claire de la carrière complète sous la forme suivante : « une carrière de salarié sera considérée comme complète dès lors qu'elle ne comportera à compter de l'âge de 18 ans et jusqu'à l'âge de 60 ans que des périodes de formation - validées par un diplôme ou une attestation en bonne et due forme - des périodes d'activité, c'est-à-dire d'exercice d'un travail salarié ou des périodes d'inactivité forcée : maladie, inaptitude temporaire au travail, invalidité, recherche d'un premier emploi, chômage indemnisé ou non, de courte ou de longue durée ». Seules les périodes

d'« inactivité » choisies pour convenance personnelle par le salarié ne seront pas alors validées au titre de la retraite. Le droit à une retraite pleine et entière dès l'âge de 60 ans deviendra alors accessible à tous les salariés sans exception sous la seule condition d'être resté « actif » au sens ainsi défini de leur sortie du cycle d'études secondaires jusqu'à l'âge de 60 ans.

Dès lors que les employeurs publics exigent un haut niveau de formation initiale, les études supérieures deviennent un préalable nécessaire à toute insertion

professionnelle. Les études supérieures constituent un réel travail indispensable au développement du pays qui doit être reconnu comme tel pour la constitution des droits à retraite. Il s'agit donc d'une mesure de justice sociale mais aussi d'efficacité économique, en ce qu'elle empêche le parcours de formation initiale de réduire l'espérance de vie à la retraite : une telle perspective pourrait en effet dissuader une partie de la jeunesse de suivre des études longues ce qui irait à l'encontre du développement du pays.

Les revendications UFICT-CGT :

- Lutter pour le maintien et l'amélioration du système de retraite et de notre Caisse de retraite
- Lutter contre un système universel de retraite par points voulu par Macron
- Exiger une revalorisation des salaires de 10% tous de suite pour tous les cadres territoriaux
- Cotiser sur l'ensemble des rémunérations primes comprises
- Maintenir la catégorie active avec la reconnaissance de la pénibilité
- Prendre en compte les années d'études dans le calcul de la durée d'assurance
- Rétablir la Cessation Progressive d'Activité pour permettre le tuilage entre un retraité et un jeune qualifié

L'avenir de nos retraites est un enjeu trop important pour se réfugier dans l'abstention ou le vote inutile. Une participation importante garantira une meilleure défense des revendications des affilié.e.s de la CNRACL.

C'est un des rares régimes de la Sécurité sociale dont les membres du Conseil d'administration sont élu.e.s tous les 6 ans. Cette élection qui se fait encore au suffrage universel direct apporte bien une légitimité aux élu.e.s, nécessaire, indispensable.

Le droit de voter pour ses représentant.e.s à la caisse de retraites n'est pas acquis à vie. Défendons ce droit démocratique ! Chaque voix comptera ! Celles des cadres également !

CNRACL
NOTRE CAISSE DE RETRAITES
NOUS APPARTIENT ET NOUS PROTEGE

Je vote
Elections
CNRACL
1^{er}/15
MARS 2021
PAS TOUCHE A MA CAISSE DE RETRAITES

ET SI NOUS VOTIONS PLUS FORT-ES!

la
cgt

QUAND ET COMMENT VOTER ?

PAR INTERNET
Lundi 1^{er} MARS à partir de 9H AU Lundi 15 MARS jusqu'à 18H

OU

PAR LA POSTE
jusqu'au Lundi 15 MARS
Cachet de La Poste

la
cgt

PLUS FORT-ES!

QUAND ET COMMENT VOTER ?

PAR INTERNET
Lundi 1^{er} MARS à partir de 9H AU Lundi 15 MARS jusqu'à 18H

OU

PAR LA POSTE
jusqu'au Lundi 15 MARS
Cachet de La Poste

Comment fonctionne la CNRACL ?

La CNRACL est un régime spécial de retraite créé par ordonnance le 17 mai 1945. Il fait partie des régimes de base de Sécurité sociale. Il couvre les agents publics des versants territoriaux et hospitaliers. Il est chargé de collecter les cotisations et de payer les retraites des pensionné.e.s, ainsi que les pensions de réversion. Il fonctionne sur le principe de la répartition : les cotisations versées par les actifs servent au paiement des retraites. Il concerne 2,2 millions d'actifs cotisants et 1,4 million de pensionné.e.s (chiffres 2019).

Le rapport démographique du régime est de 1,66.

C'est un établissement public national, géré par la Caisse des Dépôts sous l'autorité et le contrôle d'un conseil d'administration.

La CNRACL renouvelle son Conseil d'administration tous les six ans. Il est composé de membres élus représentant les employeurs ainsi que les personnels en activité et en retraite affiliés à la CNRACL (décret n° 2007-173 du 7 février 2007).

Du 1^{er} mars au 15 mars 2021, ce sont des actifs, des retraité.e.s mais aussi près de 37 500 employeurs des fonctions publiques hospitalière et territoriale qui sont appelés à voter.

Le conseil d'administration est l'organe délibérant du régime.

Il examine notamment :

- la situation financière et de trésorerie du régime
- le budget de gestion
- la politique d'action sociale en faveur des retraité.e.s
- le programme d'actions du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

Il est composé de :

- 16 membres titulaires, chacun disposant d'une voix délibérative, la représentation est paritaire :
- 8 membres représentent les affilié.e.s
- 8 membres représentent les employeurs
- 16 membres suppléants
- 4 membres de droit

Les élu.e.s vont siéger dans des commissions spécialisées composées de 6 membres titulaires. Elles ont pour mission d'élaborer des propositions qui sont présentées au CA pour décision.

• **La commission des comptes** est compétente pour examiner tous les sujets à vocation financières.

• **La commission de l'action sociale** assure le suivi des actions définies par le conseil et élabore des recommandations sur la politique d'action sociale du régime.

• **La commission du développement et du partenariat** intervient notamment dans le domaine des produits et services proposés aux actifs et aux retraités, et en matière de partenariat territorial et hospitalier.

• **La commission de la réglementation** examine toutes les questions à vocation juridique concernant les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

• **La commission de l'invalidité et de la prévention des risques professionnels.** La CNRACL est un régime de base qui couvre les risques d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions du fonctionnaire, qu'ils surviennent en service ou en dehors du service, par l'attribution d'une pension d'invalidité.

**VOTER ET FAIRE VOTER CGT
C'EST S'ASSURER QUE NOTRE CAISSE
DE RETRAITES RESTE AU SERVICE DES
FONCTIONNAIRES DE LA TERRITORIALE
ET DE LA SANTÉ.**

