

CNRACL

(Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales)

1 – Présentation du Régime

Créé par l'article 3 de l'ordonnance 45-993 du 17 Mai 1945, la CNRACL est le régime particulier de Sécurité sociale chargé de l'Assurance Vieillesse des fonctionnaires territoriaux exerçant à raison d'au moins d'une heure par semaine et des personnels relevant de la Fonction Publique Hospitalière. Depuis sa promulgation, la CNRACL met en œuvre la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Rappel de la réglementation encadrant la CNRACL

Décret 47-1846 du 19 septembre 1947.

Décret 65-773 du 9 septembre 1965

Loi 2003-775 du 21 août 2003

Décret 2007-173 du 7 Février 2007

Etablissement public national, géré par la direction des retraites de la Caisse des Dépôts et Consignations sous l'autorité et le contrôle d'un Conseil d'Administration, la CNRACL, fin 2008, concerne 2 192 736 actifs cotisants et 867 229 pensionnés.

La caisse fonctionne selon le principe de la répartition. Elle assure, grâce aux cotisations versées par les actifs et leurs employeurs, la couverture du risque invalidité et le paiement des pensions de retraites des agents titulaires de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière.

Depuis la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les droits des ressortissants du régime sont définis par le décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 ; ces textes découlent de la législation applicable aux fonctionnaires de l'Etat et du code des pensions civiles et militaires. Le décret 2007-173 du 7 Février 2007 encadre dorénavant le fonctionnement et l'organisation administrative de la CNRACL et remplace le décret de 1947.

Les administrateurs FO ont souligné le manque de concertation entre les ministères de tutelles et le Conseil d'Administration de la Caisse qui n'a pas été consulté sur la réécriture du décret de 1947. Seuls des échanges par courrier entre les ministres et le président ont permis d'apporter quelques amendements au texte. Ce texte renforce le pouvoir et la représentation des tutelles qui passent de quatre à cinq membres. Une convention d'Objectifs et de Gestion y est imposée : la pluri annualité du budget du Fonds d'Action Sociale (FAS) et le taux de financement qui pourra être négocié en fonction des besoins du FAS.

Le Conseil d'Administration :

Le décret du 7 février 2007 modifie la composition du Conseil d'Administration. Sans changer le nombre d'administrateurs (22 membres) il attribue un siège au directeur général du Ministère chargé de la Fonction Publique en lieu et place du Directeur de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Parmi les 22 membres titulaires du Conseil d'Administration, 16 sont élus tous les 6 ans : ils représentent à parité les collèges employeurs et affiliés. Les 6 autres membres représentent les pouvoirs publics et siègent de droit. C'est un Conseil d'Administration tripartite.

Le Conseil d'Administration se réunit tous les trimestres en séance plénière. Il délibère sur les questions d'ordre général concernant la caisse et se prononce sur :

Le règlement intérieur,

Les comptes annuels,

Le budget de gestion,

Le règlement financier,

La convention d'objectifs et de gestion,

L'orientation générale de la politique de placement des actifs gérés,

Les dons et legs,

L'exercice de toutes actions en justice tant en demande qu'en défense,

Les transactions,

Les conditions dans lesquelles sont décidés et mis en œuvre les services aux actifs, retraités et employeurs de la caisse nationale, et en particulier les aides et secours en faveur des retraités, les prêts aux collectivités locales destinés à faciliter la modernisation des établissements d'hébergement accueillant des retraités de la caisse nationale,

Le programme d'actions du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, après avis des Conseils supérieurs de la Fonction Territoriale et Publique Hospitalière.

Dépourvu du pouvoir réglementaire, le Conseil émet des propositions. Ses délibérations sont exécutoires ; cependant les représentants des ministères de tutelle disposent d'un droit d'opposition qu'ils peuvent exercer dans le mois qui suit la réception du procès verbal. Le fonctionnement de l'Assemblée est régi par un règlement intérieur.

Le Conseil d'Administration élit parmi ses membres un président et cinq vice-présidents qui constituent le Bureau.

Avec 2192 736 cotisants et 867 229 retraités en fin d'année 2008, la CNRACL affiche une situation démographique encore favorable. Toutefois, la croissance de l'effectif des retraités continue d'être supérieure à celle de l'effectif des cotisants.

Depuis 2000, le rapport démographique hospitalier (2,50 en 2000 – 2,04 en 2008) subit une décroissance plus importante qui s'accroît en regard du rapport démographique territorial (2,73 en 2000 – 2,54 en 2008).

Les représentants FORCE OUVRIERE n'ont cessé, de dénoncer le remplacement des titulaires par des emplois précaires dans la Fonction Publique en général et plus particulièrement dans la Fonction Publique Hospitalière. Cette politique de l'emploi aggrave le rapport cotisant/pensionné pour aboutir, à l'horizon 2020, à un rapport démographique global de 1,51.

Prospective des évolutions démographiques

Les projections démographiques pour le régime CNRACL s'inscrivent dans le cadre de celles à long terme (horizon 50 ans) émises en 2005 par le COR. Il s'agit de mettre en avant les principales conséquences des différentes réformes et d'en mesurer les effets sur les multiples indicateurs démographiques et financiers. La délégation FO a tenu à souligner qu'il ne s'agit que de projections et non pas de prévisions, mettant l'accent sur leur caractère très aléatoire.

Concernant les indicateurs démographiques, 130 000 fonctionnaires de l'Etat sont concernés par leur intégration vers les collectivités locales et, par voie de conséquence, vers notre caisse comme cotisants : 120 900 agents dès 2007 dont voici la répartition :

89 400 pour l'Education Nationale, 29 000 pour l'Equipement et 2 500 pour l'Agriculture (l'étude tablait sur 127 000 agents soit un écart de 6000 agents par rapport aux projections). Par exemple, sur 89 410 agents de l'Education Nationale, seuls 33 096 ont opté pour l'intégration dans un corps de la Fonction Publique Territoriale et 11 925 pour le détachement illimité.

Les simulations effectuées dans un premier temps sans tenir compte de la catégorie active pour ces personnels vont devoir être révisées, car certains, dont on ne connaît pas encore le nombre, en conserveront le bénéfice. Si leur intégration peut paraître bénéfique par l'augmentation des effectifs cotisants, quid de leur départ à la retraite et du financement de leurs pensions ?

En outre, dans un contexte de suppression annoncée des effectifs titulaires de la Fonction Publique, il est intéressant de souligner que le scénario de référence du COR s'appuie sur l'hypothèse que chaque départ en retraite ou décès d'un agent de l'Etat qui n'a pas opté pour l'intégration, donnera lieu à un recrutement d'un fonctionnaire territorial...

Et tout ce scénario idéal pour aboutir au transfert complet des 128 888 postes à la fin de l'année 2024 et faire apparaître un ratio cotisant/retraité acceptable !

Dans ces projections démographiques apparaît aussi l'impact des principales mesures de la réforme décote/surcote, allongement de la durée d'assurance et minimum garanti. Dès 2015, ces trois mesures aboutiraient à une diminution de 14,4 % du montant de la pension moyenne.

La décote applicable dès 2006 va impacter principalement les carrières courtes et les carrières à temps partiel, pénalisant encore davantage les femmes. En effet, en 2005 22 % des femmes ont effectué des carrières complètes, contre 59 % des hommes, fonctions Publiques Territoriale et Hospitalières confondues.

Bien que le Conseil d'Orientation des retraites ait pris la peine de préconiser des études détaillées pour « éviter les conséquences non souhaitables », notamment pour les femmes », force est de constater qu'aucune de ces études n'a été suivie de mesures correctives. Où sont donc les propositions pour annuler réellement les « conséquences non souhaitables pour les femmes ? ».

Pour nombre d'entre elles, la décote sera désastreuse, en particulier parmi les plus fragiles socialement.

Parmi les questions susceptibles d'être examinées à l'occasion du rendez-vous de 2010

Pointé par le COR, la catégorie active des régimes spéciaux, le régime de la Fonction Publique d'Etat et le régime particulier de la CNRACL. En effet, les situations de pénibilité sont intégrées aux règles d'un certain nombre de régimes, y compris le nôtre.

1 – Les régimes spéciaux de fonctionnaires réformés en 2003 offrent de larges possibilités de départ avant 60 ans, du fait notamment de l'existence des catégories dites actives. Ainsi, en 2005, la moitié des départs toutes fonctions confondues ont été le fait de personnels dont l'âge d'ouverture des droits était inférieur à 60 ans. La justification de l'avantage accordé aux catégories actives repose historiquement sur l'appréciation de la pénibilité, la dangerosité ou l'insalubrité du métier de l'agent. Notons cependant que l'obtention du bénéfice de la catégorie active repose sur l'appartenance à un corps de la Fonction Publique et ne résulte pas des fonctions réellement exercées en pratique par l'agent.

2 – Le régime des militaires est très spécifique. L'âge moyen de départ en retraite (avec jouissance immédiate de la pension) est en effet particulièrement précoce. Cet âge se combine avec une part importante de bonifications prise en compte dans le calcul des pensions : en moyenne 7 ans 1 mois en 2005.

Même si cette situation n'est pas directement comparable à celle des fonctionnaires civils compte tenu des spécificités importantes du métier de militaire, le dispositif mérite examen, sur la base d'une analyse du lien avec les fonctions effectivement exercées par l'agent.

3 – pour les pensionnés de droit direct décédés en 2004.

4 – Agents de conduite

5 – Autres catégories.

Le COR, dans son rapport de 2007 estime que « les comparaisons entre régimes spéciaux nécessitent cependant différentes précautions.

Premièrement, il conviendrait de corriger ces résultats des effets de structure. La composition des affiliés par sexe et catégorie sociale est extrêmement variable selon

le régime, ce qui affecte les âges moyens au décès et de la durée de service de la pension.

Bien que ce rapport soulève un certain nombre d'arguments prouvant l'extrême difficulté de comparaison entre les différents régimes, il conclut la nécessité d'une remise en cause de la pénibilité, des âges de départs à la retraite de ces régimes et, pour la CNRACL, de la catégorie active et insalubre.

Cependant, on constate une corrélation évidente pour le régime CNRACL entre départ anticipé pour pénibilité et espérance de vie plus faible (18,8 ans durée de pension servie) qui plus est, sur des populations en très grande partie féminine, dont l'espérance de vie, dans le reste de la population, est supérieure aux hommes.

Face à ces attaques qui visent à remettre en cause le maintien de la catégorie active, il faudra être plus que vigilant, car les agents subissant un travail pénible doivent pouvoir continuer de bénéficier d'un départ anticipé. Maintenir cette possibilité n'est que justice, au vu de leur espérance de vie plus courte.

Quelle retraite pour vivre dignement ?

52 % des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers relevant de la CNRACL sont au minimum de pension et perçoivent entre 580 et 970 euros par mois selon qu'ils aient cotisé de 15 à 40 ans.

POUR FO : 5 EXIGENCES

- 1 - La retraite à 60 ans doit demeurer la règle
- 2 – un minimum de retraite égal au minimum de rémunération
- 3 – l'indexation des retraites sur les salaires
- 4 – une retraite à taux plein incluant le salaire de base, les primes et les régimes indemnitaires.
- 5 – une retraite dont le calcul soit assis sur le traitement brut des 6 derniers mois d'activité.

CATEGORIE ACTIVE

Nous exigeons face à l'allongement de la durée de cotisation, le maintien de l'accès au droit à pension dès 55 ans (CATEGORIE ACTIVE) pour tous les corps et catégories d'emplois concernés.

Force Ouvrière revendique l'élargissement de ce droit à d'autres catégories de personnel. Ce qui implique une négociation spécifique sur ce thème, que nous exigeons.