



**EDITO**

## CONTACT TRACING QUEL COÛT ET QUEL FINANCEMENT ?

La semaine dernière nous nous interrogeons sur le coût du contact tracing que nous mettons en rapport avec le budget bien insuffisant dévolu au projet de classification.

- **22 millions** pour la prime COVID dont on sait les dégâts qu'elle a produit dans les équipes.
- **4.300 CDD** sur plusieurs mois (et déjà des CDD qui travaillent au tracing depuis le début)
- **Les mesures salariales** des 10.000 collègues mobilisés (prime de 4% de l'article 23, majoration des heures de week-end)
- **6 millions** pour la prime des volontaires au contact tracing

On sait que certaines mesures (primes notamment) ont été prises sur nos propres budgets et en particulier sur les reliquats ou reports de crédits. Nous avons souvent écrit que grâce à ce système ce sont les salariés eux-mêmes qui payent leur propre prime ou même leur propre classification ! Voire même aujourd'hui l'activité de contact tracing demandée par l'Etat !

Mais jusque quand ? Demain quand les caisses vont en arriver à dépasser leur budget, qui paiera ? Quel financement ? Fera-t-on comme pour le budget de la Sécurité sociale : crier que la Sécu est dans le rouge, que le déficit est abyssal alors même que le financement ne suit pas, que

les cotisations ne rentrent plus et que l'on affecte une bonne partie de la crise sanitaire au budget de la Sécu ?

**Nous réitérons notre question : quel coût pour le contact tracing et quel financement ?**

**La Confédération FO invite les conseillers dans les CPAM à poser officiellement la question du coût de la COVID et des nouvelles missions confiées à l'Assurance maladie lors des prochains conseils dans leurs caisses et à lui faire remonter l'information : la gestion de la COVID est une priorité mais en aucun cas au détriment des missions fondamentales de l'Assurance maladie !**

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

## SOMMAIRE

**Page 1 : Edito du Secrétaire Général**

Contact tracing : quel coût et quel financement ?

**Page 2 : Classification**

Les ambiguïtés de la nouvelle classification

**Pages 3 à 4 : Classification**

Communiqué commun

**Pages 4 et 5 : La formation à la Sécurité sociale**

Retours du SNFOCOS sur la Commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle du 24 septembre 2020

**Page 6 : Crise sanitaire**

Tract organismes sociaux

FO SNFOCOS Dordogne

Suppression des Badgeuses

La belle occas !

**Pages 7 et 8 : Reconnaissance COVID en maladie professionnelle**

Courrier commun CGT FO

CFTC CFE-CGC

**Page 9 : La Sécurité sociale fête ses 75 ans**

Communiqué de presse confédéral

**Page 10 : Rapport de la Commission des Comptes de la Sécurité sociale**

Communiqué de presse Secteur Protection Sociale

Collective FO

**Page 11 : Déclarations FO**

sur le PLFSS 2021 aux caisses nationales le 5 octobre 2020

**Aidance**

Guide « Salariés aidants »

**Agenda**



## CLASSIFICATION

# LES AMBIGUITÉS DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Les deux dernières RPN des 22 septembre et 6 octobre ont été l'occasion de balayer le projet **d'accord** rédigé par l'UCANSS. L'occasion aussi de rappeler tous nos points de **désaccord**.

Passons sur les revendications financières puisqu'aucune n'a été satisfaite bien que nous les ayons rappelées à chaque RPN, dans nos déclarations préalables ainsi que nos articles.

Nous l'avons dit et nous le maintenons, sur le long terme **les cadres de la Sécu n'ont rien à gagner** dans ce projet. **Symboliquement**, la non-augmentation du pas de compétence pour les cadres, alors que le niveau D des employés a été augmenté au même niveau que les cadres, démontre à quel point encore l'employeur malmène ses cadres.

Les deux RPN ont été l'occasion pour le SNFOCOS **d'exiger** que la notion de **CADRE** soit **explicitement** écrite noir sur blanc. Ce que, bizarrement, l'employeur refuse ! Pire il a clarifié sa pensée sur le sujet et c'est **très inquiétant**.

Ucanss  
Document de travail

RPN du 6 octobre 2020

Voici un extrait du tableau des nouveaux niveaux : **ABCD** pour les employés et **EFGHI** pour les cadres... Enfin cela ne semble pas si clair pour l'employeur qui a réussi à nous dire qu'on pourrait tout aussi bien **trouver des cadres en D** et que dans le niveau E se retrouveraient **des non-cadres** !

D	Emplois qui requièrent un niveau d'expertise technique souvent associé à l'exercice de transmission de savoir ou d'analyse et de veille sur son domaine d'activité.
E	Emplois qui requièrent un niveau d'expertise technique allié à un niveau important d'autonomie et d'organisation de son travail. Ces emplois impliquent souvent des actions de promotion ou de conviction auprès de différents interlocuteurs.
F	Emplois de premiers niveaux de management ou d'expertise d'un domaine technique, nécessitant l'appréhension d'une complexité en situation d'autonomie dans les missions confiées et dans les relations avec les partenaires.

A quelques jours de la signature que recherche l'employeur, **c'est à ni plus rien comprendre !!!**

Mais c'est assez simple en fait. Au départ il devait n'y avoir que 4 niveaux d'employés et 4 niveaux de cadres. C'est sous la pression syndicale et de la **grève** massive que l'employeur a ajouté la catégorie **E** pour ne pas **déclasser** massivement les cadres et les professions de santé. Aujourd'hui il considère donc cette « **sous-catégorie** » comme **fourre-tout** avec des cadres et des non-cadres.

Au final c'est une négation totale de tous les cadres de la Sécurité sociale et une tentative déloyale et malhonnête de la part de l'employeur de faire le tri dans ses effectifs.

**Le SNFOCOS ne laissera pas faire.**

*Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement*

# CLASSIFICATION

## FAIRE ÉCHEC AU PROJET DE CLASSIFICATION DE L'UCANSS ET FAIRE ABOUTIR LES REVENDICATIONS



### COMMUNIQUÉ COMMUN

Le gouvernement et le patronat utilisent la crise sanitaire pour poursuivre et accélérer les attaques contre les droits et acquis des salariés et déréglementer le droit du travail. Tous les jours, on nous annonce de nouveaux licenciements, des suppressions de postes et le gouvernement confirme qu'il ne renoncera pas à la réforme des retraites et à celle relative à l'Assurance chômage.

Alors que les problèmes liés à la crise sanitaire ne sont pas résolus, le Directeur de l'UCANSS voudrait soumettre, dans les semaines à venir, le projet de classification du COMEX à la signature des Fédérations syndicales.

Les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD alertent depuis des années sur la dégradation du dialogue social institutionnel qui n'a de dialogue que le nom. Cette orientation du Comex a été confirmée une nouvelle fois au travers de la « négociation » relative à la classification.

**Depuis le début des RPN, la seule volonté de l'employeur n'est pas de négocier mais de nous imposer son projet.**

Un projet construit à partir d'une enveloppe insuffisante dont l'ambition est d'amplifier l'individualisation et la rémunération au « mérite » au détriment de mesures collectives comme par exemple la revalorisation des points d'expérience et leur déplafonnement.

Cette classification est construite sur un processus de division des agents. La grande majorité des salariés n'aura rien tandis que quelques-uns auront, à l'instar de ce que le COMEX/UCANSS a instauré avec les primes « Covid » ou « contact tracing ».

Pour les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD, ce n'est pas de cette classification dont le personnel a besoin.

Personne ne peut accepter que des agents soient déclassés, avec un pseudo déroulement de carrière selon une évolution basée uniquement sur l'attribution aléatoire de points de compétence, la non-reconnaissance des diplômes, etc...

**Pourtant, des crédits non consommés relatifs aux dépenses de personnel, existent !**

Mais l'employeur a fait un autre choix politique : celui de les utiliser pour individualiser toujours plus la rémunération avec la distribution de primes, plutôt que de les affecter à la nouvelle classification et à l'augmentation de la valeur du point. Pour exemple, le COMEX/UCANSS et le Ministère trouvent des crédits et les utilisent pour financer des primes discriminatoires mais pas pour une nouvelle classification et l'augmentation de la valeur du point !

**Les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD ne peuvent s'en satisfaire et ne l'acceptent pas. Il est hors de question de poursuivre, avec un tel projet de classification qui amplifie les effets néfastes de la classification en vigueur.**

C'est pourquoi les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD appellent tous leurs syndicats à solliciter partout le personnel pour qu'il leur fasse part dans chaque service et unité de travail de sa position et de son point de vue sur ce projet de classification.

Les Fédérations CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et SUD invitent tous leurs syndicats à leur communiquer les prises de position.

Il n'y a pas de temps à perdre car le COMEX/UCANSS veut aller vite.

**Nous devons nous préparer et nous organiser, tout mettre en oeuvre afin de faire échec à ce projet de classification et obtenir que soient prises en compte les revendications :**

- **Augmentation de l'enveloppe budgétaire allouée à la classification,**
- Le déplafonnement des points d'expérience,
- **Une classification sur 11 niveaux,**
- Une évolution de carrière sur plusieurs niveaux,
- Augmentation de la valeur du point.

Montreuil le 06/10/2020



## **LA FORMATION À LA SÉCURITÉ SOCIALE**

### **RETOURS DU SNFOCOS SUR LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE DU 24 SEPTEMBRE 2020**

Les premières données sur la formation professionnelle ont été présentées par l'UCANSS. On aurait pu craindre un effet récessif sur la formation professionnelle avec la réforme de 2018 mais, dans la réalité, les chiffres prouvent que cela n'est pas le cas.

On observe une augmentation du taux d'accès à la formation professionnelle, qui est passé de 69% en 2018 à 75,9% en 2019 ainsi que du nombre de stagiaires (115 483 salariés en formation en 2019 contre 103 508 en 2018).

**Maintien d'un niveau élevé de mobilisation des dispositifs d'accès à la formation :**

- ✓ A l'initiative de l'employeur :
  - Au titre du plan de formation : cela représente 98% des bénéficiaires et 86% des heures de formation (113 339 salariés).
  - Le nombre de contrat de professionnalisation baisse mais reste à un niveau conséquent (644 contrats en 2019 contre 965 en 2018 et 734 en 2017). La baisse se situe principalement dans la branche Famille qui représente 61% des contrats.

- Augmentation de plus de 25% du nombre de contrats d'apprentissage : 208 en 2019 contre 166 en 2018 (225 000 heures de formation).
- ✓ A l'initiative du salarié :
  - Le nombre de CPF (Compte Personnel de Formation) augmente de 43,65% (1 912 en 2019 contre 1 331 en 2018, soit 211 836 heures contre 107 856 heures en 2018). Plus de la moitié des formations sont hors temps de travail.
  - Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) a bénéficié à 160 salariés pour sa première année d'existence, ce qui représente 128 909 heures de formation. Pour 28%, les titres et diplômes visés étaient de Bac+3 ou plus et pour 24% de niveau Bac+2. Le PTP remplace le CIF (Congé Individuel de Formation). A titre de comparaison, il y avait eu 341 CIF en 2018, soit 321 000 heures de formation. En 2019, année transitoire, les PTP ont été gérés par les FONGECIF (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation). Depuis

le 1<sup>er</sup> janvier 2020, de nouvelles commissions paritaires interprofessionnelles régionales, les CPIR, ont pris le relais (renommées Associations transitions pro).

- 114 démarches de VAE contre 118 en 2018.
- Baisse de 1,63% du nombre de bénéficiaires de CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) de 923 en 2018 à 908 en 2019. Dernière année de gestion du CEP par Uniformation en 2019. Pour l'avenir, d'autres opérateurs ont été désignés par France Compétences.
- Le nombre de bilans de compétences est de 648 en 2019 (675 en 2018). 568 salariés ont donc engagé un bilan de compétences en mobilisant leur CPF et 80 en ont bénéficié dans le cadre du Plan de Développement des compétences de l'employeur (En effet, avec la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le congé bilan de compétences a pris fin le 31 décembre 2018 ; il est donc nécessaire de mobiliser d'autres modalités de réalisation).

**Néanmoins, la hausse du nombre de bénéficiaires avec dans un même temps une baisse du nombre d'heures de formation (-145 000 heures) explique que le nombre moyen d'heures de formation suivies pendant l'année ne soit que de 39 heures en 2019 contre 44 heures en 2018.**

**La question sous-jacente est de savoir si cette augmentation du nombre de salariés en formation ne cache pas une réalité de plus de formations mais plus courtes et plus d'e-learning à la place de « vraies » formations.**

Le SNFOCOS avait demandé des formations pour les ex-salariés du RSI sur leur budget dans le cadre de leur intégration dans le régime général mais les chiffres de l'UCANSS ne permettent pas de distinguer ce qui relève plus particulièrement de ces salariés.

#### **Caractéristiques de l'accès à la Formation Professionnelle :**

- ✓ Accès à la formation selon le niveau d'études : les salariés les plus qualifiés ont le plus accès à la formation. Les salariés de niveau Bac+2 et Bac+3 et plus représentent 60% des salariés de

l'Institution et représentent 67% des bénéficiaires de formations.

- ✓ Accès à la formation selon l'âge :
  - Le Plan de développement des compétences reste neutre par rapport à l'âge.
  - Pour les PTP, les bilans de compétences et les VAE, les tranches d'âge les plus représentées sont les 35-54 ans (plus de 65%).
  - Les moins de 26 ans représentent 93% des contrats d'apprentissage (âge maximum relevé à 29 ans mais des dérogations demeurent possibles pour les projets de reprises d'entreprises ou les personnes handicapées) et 46% des contrats de professionnalisation.
- ✓ Accès à la formation selon le sexe :
  - Le Plan de développement des compétences reste également neutre selon le sexe : les femmes représentent plus de 78% des effectifs et sont concernées par le Plan à 79,8%.
  - Les femmes sont sur-représentées dans les PTP (près de 82%) et les CPF (83%).
  - A l'opposé, elles sont sous-représentées dans les contrats d'apprentissage (69%).

#### **Les dispensateurs et les achats de formation :**

- ✓ 75,4% des heures de formation dispensées en 2019 sont des heures de formation interne ou achetées à un opérateur de formation institutionnel. La Branche retraite est celle pour laquelle la formation interne est la plus importante et à l'opposé, ce sont les UGECAM qui utilisent le plus des formations externes.
- ✓ Les dépenses de formation atteignent 246,7 millions d'euros en 2019 (248,7 en 2018), soit 4,9% de la masse salariale brute comme en 2018. La répartition des dépenses reste constante. Les dépenses de formation interne et celles facturées par des prestataires de formation tels que l'Institut 4.10 ou l'EN3S atteignent un peu plus de 82 millions, soit 34% du montant total. 93 millions sont affectés à la rémunération des stagiaires.

La baisse des dépenses de formation reste donc contenue par rapport aux exercices précédents.  
*Virginie Roche, Membre SNFOCOS de la CPNEFP*

# CRISE SANITAIRE

## TRACT ORGANISMES SOCIAUX FO SNFOCOS DORDOGNE

### SUPPRESSION DES BADGEUSES – LA BELLE OCCAZ !

*N'y aurait-il pas chez certains un effet d'aubaine en voulant utiliser la crise pour servir certains desseins ?*

*C'est ce que pensent nos collègues de la Dordogne lorsque la direction veut supprimer les badgeuses, véritables nids à microbes et virus !*

*Si le travail reprend un cours plus normal dans cette crise qui s'éternise, le COVID ne doit pas être le prétexte à tout !*

*On pourrait le dire d'autres sujets : était-ce le moment pour envisager une fusion d'organismes entre les deux URSSAF Haute & Basse Normandie ? La déréglementation du travail à la Sécu due à la crise n'est-elle pas un danger pour l'avenir ? Le télétravail déréglementé tel qu'on l'a connu ne présente-t-il pas aussi des dangers qu'on pourrait nous resservir à l'avenir dans des accords ?*

*Crise ou pas, les camarades Force Ouvrière nous donnent ici un bel exemple de l'action syndicale.*

*Nous vous invitons à nous faire remonter vos actions.*

*Eric Gautron, Secrétaire national en charge de l'encadrement*

30/09/2020



**Organismes Sociaux  
Dordogne**



Syndicat National  
Force Ouvrière  
des Cadres des  
Organismes Sociaux

### Crise sanitaire et suppression des badgeuses LA BELLE OCCAZ' !

Attention, Force Ouvrière vous alerte car il est désormais clair que la crise sanitaire que nous traversons est utilisée pour déréglementer et remettre en cause petit à petit les droits et acquis des salariés.

Après les horaires décalés et l'introduction insidieuse de travail le week-end, c'est maintenant l'utilisation des badgeuses qui est remise en cause. L'occasion de gagner « quelques min chaque jour x nb de salariés sur site » Combien d'ETP économisés sur les présents, à l'année ? Gageons que le résultat est loin d'être anecdotique.

La Direction veut les supprimer et généraliser le pointage sur les postes sous prétexte d'attroupements aux pointeuses susceptibles de véhiculer le virus ?

**De qui se moque-t-on !** Que la Direction se rassure, nous avons bien compris les gestes barrières et la distanciation sociale à respecter !

Rappelons également que « **la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** ».

Seules les pointeuses permettent un traitement **équitable et fiable** du temps de travail dès l'entrée dans le bâtiment.

**FO demande à ce que les pointeuses soient remises en fonction sans délai et que des distributeurs de gel hydro alcooliques soient installés à proximité comme près des portes d'accès au bâtiment (lorsqu'ils n'y sont pas déjà !)**

Consultez le compte-rendu du dernier CSE en ligne dans KIDITOO sur ce thème

Marion ROMAIN Déléguée syndicale FO, Nathalie AUFRERE Déléguée Syndicale SNFOCOS,  
Brigitte JURIS membre CSE  
Rejoignez-nous !  
[cpam24.fo@gmail.com](mailto:cpam24.fo@gmail.com)

# RECONNAISSANCE COVID EN MALADIE PROFESSIONNELLE

## COURRIER COMMUN CGT FO CFTC CFE-CGC



Objet : Reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle

Paris, le 30 septembre 2020

Monsieur le Premier Ministre,

La reconnaissance de la COVID-19 en maladie professionnelle était un engagement fort du Ministre de la Santé à l'endroit des personnels soignants. Toutes les organisations syndicales ont exprimé leur attachement à ce que cette reconnaissance soit étendue aux autres personnels de santé et plus largement à l'ensemble des salarié-e-s.

La crise sanitaire appelle à la consécration d'une véritable réparation pour tous les travailleurs-euses mobilisé-e-s pour assurer la bonne marche du pays et le fonctionnement de l'économie.

Or, le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020 censé permettre la reconnaissance de cette pathologie ne répond ni au respect des procédures, ni à la réalité de la situation et des engagements.

Seules les affections respiratoires aiguës avec placement sous oxygénothérapie ou assistance ventilatoire ou ayant entraîné le décès, sont prises en compte par le décret. Cela exclut bon nombre de salarié-e-s qui ont développé d'autres altérations.

A l'évidence, la rédaction de ce décret s'est organisée sans respecter les consultations légitimes et utiles, ce qui aurait permis une prise en compte réelle de la volonté des interlocuteurs sociaux.

Alors que la création d'un tableau de « *maladies professionnelles* » doit être mise en œuvre dans le cadre de la commission spécialisée n°4 du COCT, celle-ci n'a fait l'objet que d'une simple consultation...

De même, la commission « *accidents du travail et maladies professionnelles* » a été consultée sur ce projet de décret dans des délais fortement contraints du fait de la volonté gouvernementale de faire paraître le décret au plus vite.

En réalité, ce projet n'est paru que plusieurs semaines après les consultations des organisations syndicales et patronales dans les différentes instances. Malgré les délais restreints, toutes les organisations syndicales ont été en capacité de faire des propositions concrètes et de porter

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière  
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14  
[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)  
SIRET : 784 578 247 00040- Code APE 9420 Z



leurs revendications afin d'améliorer le tableau de « *maladies professionnelles* » et la reconnaissance hors tableau.

Le temps qui a couru entre la consultation et la parution du décret aurait dû être l'occasion de travailler plus en profondeur avec les interlocuteurs sociaux, afin d'en améliorer le contenu. Il apparaît à la lecture du décret qu'aucune des propositions portées par les organisations syndicales n'ait été reprise par le gouvernement.

D'autre part, les organisations syndicales considèrent que le champ d'application du décret est trop restreint et ne permettra pas une véritable indemnisation pour les travailleurs-euses exposé-e-s. De même, la reconnaissance hors tableau présente des obstacles quasi insurmontables.

Dans le contexte d'une reprise de l'épidémie, il apparaît essentiel d'assurer un élargissement du périmètre de la prise en charge, afin de rendre le dispositif de reconnaissance effectif pour les travailleurs-euses.

En l'état actuel de la législation et au vu des conditions restrictives édictées, la procédure de reconnaissance s'avère être un véritable « *parcours du combattant* » qui en limitera l'accès à un nombre très faible de salarié-e-s.

Les organisations syndicales signataires du présent courrier revendiquent donc la modification de ce dispositif de reconnaissance, afin d'améliorer la prise en charge des travailleurs-euses atteint-e-s par cette pathologie.

Une telle modification ne pourra se faire sans le respect d'un dialogue social prenant en compte l'expression des différents acteurs, afin d'assurer une réponse efficace et adaptée à tous les salarié-e-s.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Premier ministre, en l'expression de nos sentiments distingués.

Philippe Martinez  
Secrétaire Général CGT

Yves Veyrier  
Secrétaire Général FO

François Hommeril  
Président Confédéral  
CFE CGC

Cyril Chabanier  
Président Confédéral  
CFTC

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière  
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14  
[www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)  
SIRET : 784 578 247 00040- Code APE 9420 Z



# LA SÉCURITÉ SOCIALE FÊTE SES 75 ANS : PRÉSERVER NOTRE PLUS GRANDE CONQUÊTE SOCIALE

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE CONFÉDÉRAL DU 6 OCTOBRE 2020



### Communiqué de presse

#### La Sécurité sociale fête ses 75 ans : préserver notre plus grande conquête sociale

Ce dimanche 4 octobre 2020, la Sécurité sociale soufflait sa 75<sup>ème</sup> bougie. 75 ans donc, que cette institution, pilier du modèle social à la française, existe, qu'elle assure contre les risques de toute nature des millions de personnes. Elle leur a apporté la garantie qu'en toute circonstance chacune et chacun pouvait assurer sa subsistance et celle de sa famille, et ce, dans la dignité. Car c'était bien là son objet fondamental : répondre à un souci élémentaire de justice sociale en débarrassant les travailleurs des incertitudes du lendemain.

Si elle a pu être critiquée, la Sécurité sociale a montré son action indispensable : donner un accès à toutes et tous, à égalité, aux meilleurs soins et participer ainsi au fait que l'on ait les moyens – parce que collectifs – de développer les meilleurs soins. La crise sanitaire nous démontre une fois de plus la nécessité d'un système de protection sociale fort et au service de tous sur l'ensemble du territoire.

L'étatisation matérialisée par les Lois de Financement de la Sécurité sociale a cependant conduit à ce que la lecture économique – sous l'angle de la contrainte des dépenses publiques – l'emporte au fil du temps avec, pour corollaire, une dégradation de notre système de santé, tant pour les assurés sociaux, que pour les personnels.

La crise de l'hôpital, la situation dramatique des EPHAD, l'engorgement des urgences sont le symptôme de politiques dirigées par l'austérité imposée à notre Sécurité sociale.

Il a fallu la crise sanitaire liée à la Covid 19 pour qu'enfin les besoins, à commencer par la reconnaissance des personnels de santé, soient entendus.

La Sécurité sociale assure l'ensemble des risques liés à la maladie, la vieillesse, les maladies professionnelles et les accidents du travail, ainsi que la politique familiale et les prestations sociales afférentes.

Aujourd'hui, nous sommes à la croisée des chemins et devant un choix de société : continuer la marchandisation de la protection sociale, ou renforcer les valeurs fondatrices de la Sécurité Sociale : égalité d'accès et solidarité.

Il y a 25 ans, FO déclarait : « *Toute démarche conduisant à conjuguer fiscalisation, régime universel et allègement du coût du travail conduit inéluctablement à niveler vers le bas la couverture sociale, à accroître les inégalités, à paupériser les structures collectives de solidarité et à laisser se développer les marchés privés de la santé et de la retraite* ».

Alors que se poursuit la « nouvelle solidarité entre l'Etat et la Sécurité sociale », qui consiste à transférer à l'Etat les excédents de la Sécu, un grand débat est plus que jamais nécessaire sur le rôle, la place et le financement de la protection sociale collective dans notre pays, et ce, sur la base des fondamentaux de la Sécurité sociale.

Paris, le 6 octobre 2020

Contact :

**Serge LEGAGNOA**  
Secrétaire confédéral

Secteur Protection  
Sociale Collective

✉ [slegagnoa@force-ouvriere.fr](mailto:slegagnoa@force-ouvriere.fr)  
☎ 01.40.52.83.94

# RAPPORT DE LA COMMISSION DES COMPTES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE CONFÉDÉRAL DU 29 SEPTEMBRE 2020



### Communiqué de presse

#### Rapport de la commission des comptes de la Sécurité Sociale

La situation de crise sanitaire va impacter lourdement et durablement l'ensemble des branches de la sécurité sociale, du fait notamment de la perte de recettes provoquée par la récession économique.

FO réaffirme que la dette Covid ne peut être mise au compte de la sécurité sociale, qui conduirait à la faire assumer par les assurés sociaux.

FO conteste aussi cette logique de fongibilité que l'on observe depuis plusieurs années, entre le budget de l'Etat et celui de la sécurité sociale, qui avait conduit à capter les excédents constatés au profit du budget général.

Si, à l'occasion de la présentation ce matin du rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale, les ministres ont rappelé l'ampleur des engagements de l'Etat dans le cadre de la crise sanitaire, ils ont tenu à maintenir la ligne politique de la nécessité de maîtriser les comptes, justifiant ainsi 4 milliards d'euros d'économie à réaliser sur l'Ondam 2021.

Tout en se félicitant à nouveau du résultat de la négociation sur les salaires et carrières des personnels de la Santé, lors du « Ségur », FO maintient que des réponses urgentes doivent être apportées à la fois quant aux personnels du secteur social et médico-social et quant aux moyens manquants indispensables (services, lits, effectifs).

FO conteste qu'en faisant ainsi supporter l'essentiel de la situation sanitaire à la Sécurité sociale, le gouvernement obère sa capacité à pouvoir financer les besoins réguliers et nouveaux, notamment en matière de dépendance. FO rappelle qu'elle revendique depuis longtemps la création d'un 5<sup>ème</sup> risque, et constate que la création de la 5<sup>ème</sup> branche annoncée ne dispose ni des moyens financiers nécessaires, ni d'une gouvernance claire.

FO considère qu'un débat complet devrait avoir lieu sur la place et le rôle de la Protection Sociale collective, clarifiant les responsabilités, rôles et financements entre l'Etat et la Sécurité sociale.

Contact :

**Serge LEGAGNOA**  
Secrétaire confédéral

Secteur Protection  
Sociale Collective

✉ [slegagnoa@force-ouvriere.fr](mailto:slegagnoa@force-ouvriere.fr)  
☎ 01.40.52.83.94

Paris, le 29 septembre 2020

# DÉCLARATIONS FO SUR LE PROJET DE LOI FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (PLFSS) POUR 2021 FAITES DANS LES CAISSES NATIONALES LE 5 OCTOBRE 2020

Retrouvez ci-dessous les déclarations de FO, faites aux caisses nationales, relatives au PLFSS 2021 :

[Déclaration FO PLFSS 2021 – Caisse Nationale d'Assurance Maladie](#)

[Déclaration FO PLFSS 2021 – Caisse Nationale des Allocations Familiales](#)

[Déclaration FO PLFSS 2021 – Agence Centrale des Organismes de la Sécurité Sociale](#)

[Déclaration FO PLFSS 2021 – Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse](#)

[Déclaration FO PLFSS 2021 – Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie](#)

[Déclaration FO PLFSS 2021 – Commission des Accidents du travail et Maladies professionnelles](#)



## AIDANCE - GUIDE « SALARIÉS AIDANTS »

L'AGIRC-ARRCO a publié, à l'occasion de Journée nationale des aidants du 6 octobre dernier, un [guide « Saliariés aidants »](#).

11 millions de personnes seraient aidants familiaux en France dont plus de la moitié en activité. Ce **guide** a été conçu à partir des besoins exprimés par les aidants eux-mêmes et **répertorie l'ensemble des solutions existantes pour concilier vie professionnelle et accompagnement d'un proche.**



### AGENDA

**8 octobre 2020**

Commission Santé,  
Sécurité et conditions  
de travail

**27 octobre 2020**

RPN Classification des  
Employés et Cadres

**28 octobre 2020**

INC Branche  
Recouvrement

**30 octobre 2020**

INC Branche Maladie  
(Groupe UGECAM)

### NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)

