



Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

20<sup>e</sup> CONGRÈS  
4 AU 7 OCT. 2021

GUIDEL

Les cadres au cœur de la sécurité sociale

# La lettre de La Michodière

N°19-2021 – 14 mai 2021

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de Commission Paritaire 3 941 D 73 S  
Alain Gautron, Directeur Gérant



EDITO

## LE SNFOCOS AU CŒUR DES NÉGOCIATIONS POUR LA DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Alors que nous nous apprêtons à tenir notre Commission Exécutive le 18 mai prochain, instance qui se déroulera à nouveau en distanciel dans l'attente d'un prochain déconfinement, il nous paraît utile de rappeler que nous sommes pleinement mobilisés pour la défense de la Sécurité sociale.

Comme nous l'avons déjà exprimé ici, notre seule ligne de conduite au SNFOCOS c'est **revendiquer, négocier et signer les avancées.**

C'est ce qui nous préoccupe depuis plusieurs mois dans le cadre des négociations sur l'aide aux aidants familiaux et le différentiel.

C'est aussi ce qui nous mobilise depuis le début de la pandémie pour agir dans le but d'améliorer les conditions de travail des 140 000 salariés de la Sécurité sociale, ces derniers encensés pour leur mobilisation pendant la crise sanitaire mais restant inconsiderés comme travailleurs de « deuxième ligne » !

Nous poursuivrons dans cette action, encouragés par [les résultats du dernier baromètre « Les Français et la Sécurité sociale »](#) :

- les Français sont 85 % à être fiers de leur système de protection sociale,
- 84 % se sentent bien protégés par la Sécurité sociale,
- 82 % soulignent dans le contexte sanitaire, le « rôle important » joué par la Sécu sur sa gestion.

**Comme nous le disions la semaine dernière, faire bouger les lignes est au centre de notre combat syndical.**

*Alain Gautron, Secrétaire Général du SNFOCOS*

### SOMMAIRE

Page 1 :  
Edito d'Alain Gautron

Pages 2 à 4 :  
INC Branche Famille du  
29 avril 2021  
Compte rendu du  
SNFOCOS

Pages 4 à 6 :  
Praticiens Conseils  
RPN du 29 avril 2021  
Déclaration préalable  
et Compte rendu du  
SNFOCOS

Page 7 :  
Déclaration FO faite au  
Conseil de la CNAM du  
6 mai 2021

Pages 8 et 9 :  
Branche Autonomie de  
la Sécurité sociale  
Circulaire FO

Page 10 :  
Agenda



## INC BRANCHE FAMILLE DU 29 AVRIL 2021

### COMPTE RENDU DU SNFOCOS

La première rencontre de l'année 2021 des organisations syndicales avec le Directeur Général de la CNAF, a été consacrée à l'actualité de la branche famille dans un contexte d'une 3ème période de confinement.

Le SNFOCOS comme à son habitude, a été particulièrement attentif aux attentes des agents, notamment des cadres, qui remontent directement du terrain.

Même si les points principaux de l'ordre du jour sont la réforme AL et l'enquête sur le télétravail, le SNFOCOS a soulevé d'autres questions importantes pour les salariés et les cadres tout particulièrement.

Le Directeur Général de la CNAF confirme la détérioration des indicateurs relatifs à l'engagement de service, ce qui n'est pas une surprise compte tenu des difficultés de mise en œuvre de la réforme AL conjuguées à des dysfonctionnements SI très récurrents et du télétravail massif et imposé !

**Pour le SNFOCOS, un stock moyen à 6 jours est plutôt une bonne performance à mettre au crédit des agents des CAF dans un tel contexte !**

**Dans ce contexte, le SNFOCOS a réitéré auprès du DG de la CNAF la demande de valorisation salariale :**

L'ensemble des agents de l'institution mérite une vraie reconnaissance passant par la valorisation des salaires, elle s'impose avec urgence !

Tout en exprimant son soutien, son respect et sa compréhension aux salariés pour tous leurs investissements, le DG de la CNAF affirme qu'il est très sensible au pouvoir d'achat des agents de l'Institution, qui méritent respect et reconnaissance. Il réserve sa position sur cette revendication à la tutelle.

Implicitement, on peut conclure que le Directeur Général compte porter cette revendication sur la valorisation salariale au sein des instances Adhoc de la tutelle (Ucanss-COMEX) ! Le SNFOCOS sera vigilant et attend le retour de cette action ?

**Aucun engagement sur la prime exceptionnelle n'a été exprimé !**

**Accompagnement des cadres et des agents en forte situation de stress, de tension et d'épuisement**

Pour le DG de la CNAF, les cadres notamment et les managers tout particulièrement, ne renvoient pas de signes d'épuisement (moins d'arrêts maladie que sur l'année 2019) ! Il ne prévoit pas non plus de pause dans les évolutions SI, mais plutôt un rééchelonnement des opérations dans un calendrier dé-serré.

Pour le SNFOCOS, l'indicateur « arrêt maladie » n'est pas le plus pertinent, les cadres qui ne se sont pas mis en arrêt maladie par conscience professionnelle et attachement au service rendu aux allocataires et partenaires apprécieront !

**Réforme Logement et prochaine réforme AL accession :**

Soutien, respect et compréhension aux salariés pour tous leurs investissements.

La situation n'est pas facile (Monsieur MAZAURIC l'a reconnu officiellement), du fait des obstacles et des difficultés qui n'ont pas été anticipés.

Sur le fond de la réforme, il estime qu'elle est en faveur des allocataires et que la prise en compte de ressources plus récentes qu'auparavant est une mesure de justice.

Concernant la mise en œuvre de la réforme, il a reconnu que la situation n'était pas facile et a admis ne pas avoir anticipé un certain nombre de difficultés techniques (architecturales et outillages) et fonctionnelles liées notamment à la coexistence de plusieurs systèmes informatiques, ainsi qu'à des problèmes ponctuels qui ont surgi de façon imprévisible.

Concernant les erreurs observées dans le calcul des droits, il a estimé qu'une grande majorité des corrections a pu être faite de manière automatique. Exemple de problématique : le Dispositif Ressources mutualisée (DRM) avec des problèmes de disponibilité des informations nécessaires pour le calcul du droit AL. Le manque d'anticipation s'est traduit par une panne

de fait de travaux rendant défaillant le DRM. Des mesures ont ensuite été prises pour éviter les impacts d'une éventuelle coupure du DRM dans l'avenir.

Indiquant qu'il reste des difficultés et des anomalies, il a notamment informé de l'allègement des prochaines versions informatiques, ce qui va dans le sens des demandes du SNFOCOS.

En effet, la rapidité de diagnostic des problématiques est réelle, celles qui sont dues à l'ancien système par rapport au nouveau ne trouvent malheureusement pas de réponses immédiates et aucun délai ne nous a été donné ce jour-là !

### **Accompagnement et communication envers les allocataires pendant cette période difficile afin d'alléger la pression sur les agents et leur encadrement.**

Concernant le besoin d'accompagnement des CAF pour une communication adaptée vis-à-vis des allocataires dans un contexte de difficultés liées à la réforme AI, le DG de la CNAF répond que dans cette situation la CNAF diffuse une communication via caf.fr à destination des allocataires.

L'objectif affiché est de ne pas créer la confusion dans l'esprit des allocataires, des messages ont été diffusés tout récemment dans ce sens. La CNAF poursuivra cette communication via Caf.fr notamment, chaque fois que c'est nécessaire.

Pour le SNFOCOS, les employés et tous les Cadres de la Branche Famille en contact quotidien avec les allocataires ont été trop souvent laissés seuls face aux mécontentements légitimes de ces derniers !

### **Le télétravail :**

Nous avons réitéré que les cadres et notamment les managers qui ont énormément donné durant cette crise sanitaire sont épuisés !

Le déploiement massif du télétravail dans un contexte de crise sanitaire continue à révéler le manque d'anticipation des organismes ;

**Le DG de la CNAF indique que la possibilité de retour sur site est d'un jour par semaine. Il ne voit pas comment préconiser d'aller au-delà, conformément au protocole sanitaire.**

### **Motivation, Reconnaissance de l'encadrement, et attractivité des postes à pourvoir.**

La réponse du Directeur de la CNAF est sans ambiguïté : « Non, on ne va pas cesser de réduire les effectifs, mais on le fait avec soin, progressivement et le mieux et le plus possible en corrélation avec les changements et les allègements que nous apportons »

Mr MAZAURIC au cours de cette INC, a exprimé ses profonds regrets que la nouvelle Classification voulue par l'UCANSS n'ait pas vu le jour, alors même que 80 millions d'euros y étaient consacrés.

Pour le SNFOCOS, à qui la faute.....

Et si vraiment de réels regrets, pourquoi ne pas redéployer ces 80 millions d'euros à tout le personnel en augmentant par exemple la valeur du point qui est gelé depuis une décennie, début de la période glaciaire !

### **EAEA 2021**

Aucun report, n'est envisageable compte tenu des délais incompressibles pour mener ce processus. Il est très difficile de le mener en fin d'année, le DG de la CNAF encourage les CAF à l'anticiper le plus possible !

### **FORMATIONS et FORMATIONS DIPLÔMANTES :**

Depuis la disparition des CIF, un transfert de charges lié à la formation se trouve opéré sur les cadres !

Des liens leur sont envoyés directement par les services RH : E-learning, tests d'évaluation des managers, accompagnement à des projets professionnels...

Du fait de leurs charges de travail qui implorent, ces mêmes salariés effectuent ces démarches hors horaires de connexion, voire le week-end. Ce qui arrange totalement l'employeur, car de fait, leurs objectifs sont tenus sans contrainte.

À ce jour ni le suivi Sitalent ni la mutualisation de la fonction formation n'apportent de véritables solutions aux attentes des agents en termes de formation.

De nombreux cadres de la Branche Famille effectuent des formations dans un objectif d'évolution professionnelle interne, incluant un investissement personnel fort tout en continuant à travailler et obtiennent des diplômes de T.S, Développeur informatique, CAFERUIS., liés à nos métiers spécifiques.

Malgré ces diplômes ils perdent leur efficacité et leur acquis du fait qu'aucune gestion des nouveaux

diplômés n'est mise en place, et aucun poste ne leur est proposé au moins en interne, ou au niveau régional.

**Aucune réelle réponse ne nous a été apportée ce jour-là sur ces sujets plus que sensibles, notamment le droit à la déconnexion pour les cadres et sur la perte d'efficacité des cadres ayant obtenus des diplômes dans la Branche par l'intermédiaire des Services de Formation. Sur ces sujets, les organismes de la Branche famille comme les autres ferments souvenent les yeux !**

### GPEC

Le DG de La CNAF affirme la volonté de développer la démarche GPEC au sein des CAF en lien avec l'observatoire de métiers déjà existant, afin de s'inscrire dans une approche d'évolution prospective.

S'agissant d'une démarche qui nécessite des compétences, la CNAF pourra accompagner les petites

CAF ou leur permettre de faire appel à des prestataires externes, et laisse—les autres CAF qui en ont les capacités, négocier avec les Organisations Syndicales des protocoles locaux éventuels innovants.

**Pour le SNFOCOS, cette démarche si ambitieuse soit-elle, se trouve confrontée à de véritables obstacles :**

- **La contractation des effectifs qui limite de fait les possibilités de remplacement interne, plusieurs fonctions et expertises se trouvent sacrifiées.**
- **La faible coordination de la formation et l'absence d'accompagnement et de suivi dans un contexte ou l'EAEA et l'EP sont motivées par de simples obligations administratives en déconnexion avec toutes perspectives d'évolution des agents.**

*La délégation du SNFOCOS : Thierry Faivre, Driss-Moulay Cherifi et Christophe Rabot*



## **PRATICIENS CONSEILS**

**RPN DU 29 AVRIL 2021**

### **DÉCLARATION PRÉALABLE ET COMPTE RENDU DU SNFOCOS**

#### ***Déclaration préalable***

Dans une analyse résolument optimiste, nous pourrions nous féliciter de cette nouvelle rédaction de la CCN des praticiens conseils si celle-ci ouvrait de jolies perspectives.

La valorisation du métier commence par une classification.

Cette classification devait permettre de « valoriser l'expertise », de redonner aux praticiens conseils des perspectives en termes de progression professionnelle et de favoriser l'attractivité du métier en revalorisant le salaire d'entrée.

Nous ne reviendrons pas sur les arguments rabâchés depuis quelques mois par l'UCANSS sur la prédominance de la classification des employés et des cadres sur les deux autres classifications mais nous

rappelons ici simplement que le toilettage proposé manque dès lors d'ambition.

Nous pouvons :

- être attentif à la proposition de positionner définitivement les MCRA au statut de cadre dirigeant qui n'a rien d'anecdotique. Nous demandons, qui peut le plus peu le moins, que sur proposition du médecin conseil régional les Médecins chefs puissent accéder au statut de cadre dirigeant afin d'affirmer leur nécessaire positionnement au niveau des instances régionales DCGDR et de réaffirmer l'ancrage départemental .
- apprécier en 6.3.1 la disparition de la condition des trois mois et du déplacement physique sur l'ELSM, ce qui devrait être un élément

facilitant pour l'entraide mais nous n'arrivons pas à saisir le sens exact de la rédaction « en sus de leur activité habituelle ». Il est impératif que les précisions soient données afin de lever tous les doutes ainsi que les divergences d'interprétations qui ne pourront que découler de cette rédaction trop vague. Qu'en est-il de l'entraide inter ELSM en distanciel ?

- Cerise sur le gâteau, la phrase : « L'employeur prendra toutes dispositions utiles pour que le secret médical soit respecté dans les locaux qu'il met à disposition des praticiens conseils ». Nous considérons qu'aujourd'hui la lettre réseau sur l'aménagement du service médical en instaurant des bureaux partagés avec bulle de confidentialité ne permet pas de respecter cet article .
- Nous nous interrogeons de l'application de l'article L 123-2-2 du code de la sécurité sociale, les règles relatives au cumul d'activités et de rémunération des fonctionnaires s'appliquent aux praticiens conseils.

Les dispositions des articles 7 à 17 du décret du 30 janvier 2020 précité portent : d'une part, sur les cas de poursuite, par un agent de l'exercice d'une **activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif** ; d'autre part, sur les **cas de cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet** ; et enfin, sur les **conditions d'exercice d'une activité accessoire par un agent public**. Nous

**aimerions avoir des exemples concrets d'application au praticien conseil.**

- Un chapitre est laissé en blanc « à la discussion des organisations syndicales » sur le cumul d'activité , nous pouvons donc considérer qu'il y a sur ce sujet une vraie ouverture de l'employeur nous attendons d'en connaître le périmètre d'activité et les éligibles :
- S'agit-il :
  - D'une possibilité ouverte aux nouveaux praticiens conseils embauchés pour leur permettre de garder leur qualification au bout de 5 ans
  - D'une prise en charge du maintien des compétences par l'employeur amorcé par l'article 15.3 dispositif de re certification
  - Dès lors d'une vraie discussion amorcé par la CNAM et les OS avec le CNOM
  - D'une véritable possibilité d'avoir une rémunération supplémentaire (4 jours SS + un jour autre , activité libérale , PMI par exemple)
- Sur l'article 14.2 la remise en cause de la condition de déménagement ( changement de domicile) ne peut recueillir notre accord , ni la diminution de trois mois à deux mois auquel nous sommes attachés . par contre la majoration sur l'IDF nous paraît nécessaire mais encore très insuffisante . La mobilité vers la CNAM inclue-t-elle les mises à disposition temporaires ?

## Compte rendu

L'employeur confirme sa conviction que tant la CGC que le SNFOCOS sont des interlocuteurs avec lesquels le dialogue social est une réalité.

L'employeur fera un exercice de transparence sur la question du cumul d'activité, avec une volonté concrète de regarder le sujet, un équilibre sur le souhait partagé de répondre à des projets professionnels des salariés et les limites de l'exercice sans risque pour l'employeur.

Nous ne pourrions suivre le syndicat CGC sur la nécessaire prise de risque au regard du conflit d'intérêt et du cumul d'activité, le conflit d'intérêt est partie prenante du code de déontologie dans son article 105, et nous prenons cet article très au sérieux.

Le SNFOCOS rappelle les conditions d'exigence différentes sur le territoire des CDO, et insiste sur la nécessité d'une discussion avec le CNOM pour clarifier leur position. Cette possibilité d'aller-retour entre les exercices salariés ou libéraux doit-elle être fixée par les conseils départements de l'Ordre ou précisée par une position ministérielle ?

Précision CNAM sur la méthode : il s'agira d'un avenant et non d'une révision CCN.

Le SNFOCOS souligne à nouveau l'absence de progression salariale pour les praticiens conseils de l'ARS avec la possibilité d'accéder aux niveaux C et D et rappelle son attachement à la suppression de la notion de B technique et management. L'employeur a la

crainte que cela aggrave le risque de détournement des candidats vers les chefferies d'ELSM.

Le SNFOCOS insiste sur la fluidité des parcours, nécessaire entre les fonctions. Des intérimis sont possibles avec les niveaux A, mais le sont-ils également pour des B techniques ? Certaines DRSM freinent sur ce sujet. Le SNFOCOS insiste également sur la nécessaire clarification du métier de médecin conseil chef adjoint. Pour répondre à l'inquiétude de la CNAM sur le manque d'attractivité des postes de responsables d'ELSM qui s'aggraverait si les B techniques étaient en position de manager, le Dr Correze pour le SNFOCOS intervient en rappelant la possibilité de cranter les primes au-delà de la lettre.

Sur l'article 3 sur les niveaux de rémunération, la CGC et le SNFOCOS reviennent sur la proposition du SNFOCOS d'intégrer les 150 points d'ancienneté au coefficient de base avec un début de recrutement à 732. Le coût est estimé à 7 millions d'euros en points chargés. Cela permet de consacrer les 30 points prévus à cet article à la contribution professionnelle. Nous revenons sur le déplafonnement des plages salariales mais cette disposition de l'employeur étant sur les trois classifications, celle-ci n'est pas envisagée par l'UCANSS. La CGC revient sur une autre possibilité celle du re-plafonnement qui permettrait d'ajouter quelques points supplémentaires. Rappel sur la volonté des OS que les 30 % soient calculés sur les postes budgétés. La CNAM ne pourrait pas, semble-t-il, répondre à cette problématique.

Nous soulevons également sur l'article 4 l'absence d'ambition de la CNAM sur l'incitation à la mobilité 45 points de différentiel sont non incitatifs, avec la perte des points de contributions professionnelles, l'attractivité financière pour passer B est nulle. Le syndicat CGC rappelle que la CNAM se permet de négocier sur certains postes des points supplémentaires (pas très loin des 100 points proposés). L'Article 5 n'évoque pas l'entretien professionnel (déjà intégré dans l'accord formation professionnelle). L'intention de l'employeur rend systématique cette prime de cadre dirigeant pour les MCRA.

Le SNFOCOS rappelle le nécessaire positionnement des Médecins Conseils Responsables d'ELSM au niveau des

DCGDR, la nécessaire affirmation du maintien d'un niveau départemental et s'interroge sur la nécessité de passer par la notion de cadre dirigeant pour cette reconnaissance. Bien que globalement moins intéressante (perte des RTT, perte de la prime management).

**Article 6.6.3 :** trois clarifications supplémentaires doivent être apportées selon le SNFOCOS sur les termes :

- « en sus activité habituelle »,
- « possibilité du distanciel »,
- « en échelon déficitaire » (proposition rayée). Pour la CNAM il y a un souhait d'ouvrir cette prime aux conditions qui existent actuellement et l'employeur confirme que la notion de d'ELSM déficitaire ne se pose plus en ses termes, ainsi que la notion de déplacement en présentiel ou voire la longueur de la mission (suppression règle de prorata). Si on n'exige pas un jour de déplacement par semaine c'est parce que des fonctions sont accessibles à distance. Et que la personne doit pouvoir organiser son temps de travail.

**Article 6.6.4 :** modifier en responsabilité de management.

Rappel des primes demandés (prime sur six mois pour le tutorat) et prime de découcher au-delà de 5 jours, primes pour les fonctions régionalisées ( T2A)

Le SNFOCOS rappelle son inquiétude sur la mise en place de territoire élargie avec cumul de fonctions sur deux départements MCCS et RA : la CCN restera la base et les deux responsabilités d'ELSM seront maintenues.

**Article 6.6.5 :** rappel de la demande des organisations syndicales de 1 mois de part variable et la suppression de la proratisation lors absence de maladie supérieure de 30 jours (arrêt de la cour de cassation sur ce sujet).

Le chapitre sur le cumul d'activité est abordé en quelques minutes. Le SNFOCOS rappelle la divergence et la différence entre l'exigence d'employabilité et de compétence pour l'employeur, l'article 100 code déontologie et le conflit d'intérêt (Article 432-12 du code pénal dont il semble être fait confusion pour la notion exercice d'exclusif).

*La délégation du SNFOCOS : Hélène Azoury, Thomas Correze et Nicolas Gautier-Bouillaud*

# CONSEIL DE LA CNAM

## DÉCLARATION FO FAITE AU CONSEIL DE LA CNAM DU 6 MAI 2021

Un avenant à la COG en cours a été présenté lors du Conseil de la CNAM du 6 mai 2021.

FO a rappelé son opposition au principe de la COG et regretté que les moyens nécessaires déclinés pour les missions soient liés.

FO soutient la démarche d'affectation de moyens supplémentaires et demande une continuité de ces politiques de soutien au regard des années de contraintes imposées.  
FO s'est abstenue.

Les votes des organisations sont :

18 Pour : CFDT, CGC, FNMF, UNAF, UNASS, FNATH, CGC, U2P, CFTC

3 Abst : FO

3 contre : CGT

10 Prise d'Acte : MEDEF, CPME



### //////////////////// Note d'Information //////////////////////

Secteur Protection Sociale Collective

Réf. : SL/DOL/GC/CB

Paris, le 7 mai 2021 2021

---

### Déclaration FO faite au Conseil de la CNAM du 6 mai 2021

---

Monsieur le Président,  
Monsieur le Directeur,  
Mesdames messieurs,

Nous sommes consultés ce jour pour un moment que nous pouvons considérer comme exceptionnel. En effet il est peu commun de faire un avenant sur la COG de l'assurance maladie. Nous le considérons comme étant une réponse, partielle, mais une réponse à la question des moyens qui revient de façon chronique dans nos propos et dans ceux qui remontent du réseau dans un contexte généré par les effets de la crise mais aussi plus avant.

Nos expressions rejoignent ainsi celles des Présidents des caisses du réseau qui expriment l'urgence d'une action forte pour soutenir les caisses dans l'accomplissement des missions ordinaires et extraordinaires. Pour FO, cet avenant ne répond que partiellement à cette urgence.

Nous soulignons ici son lien organique avec la COG et ceci nous gêne de façon très claire. En effet cet avenant est la démonstration, voir même l'antithèse, de ce qu'est devenue la COG puisqu'il faut des avenants pour répondre, certes à des urgences sans nul autre pareil, mais aussi pour répondre aux besoins du quotidien des caisses.

Nous aurions préféré voir ces affectations de ressources venir conforter nos nouvelles missions en dehors de la COG car ses moyens consentis se verront demain eux aussi soumis dans un espace maintenu de contraintes budgétaires.

Anciens administrateurs mais toujours conseillers responsables, nous avons collégalement admis que les conséquences de la crise demandaient une mobilisation conséquente de moyens tout en considérant que les missions initiales de l'Assurance maladie soient maintenues pour le bénéfice de tous les assurés sociaux. En liant les moyens nécessaires et extraordinaires à la COG malheureusement « on met des voiles neuves au voilier tout en maintenant les trous dans la coque ».

FO maintient ici que la COG et l'idée même d'un contrat entre objectifs et résultats, sont totalement ineptes si n'est pas convoquée la question fondamentale des moyens investis et celle des missions définies par une démocratie sociale et sanitaire dans un espace pérenne. Les moyens intégrés dans l'avenant sont certes un moratoire, comme un souffle accordé au réseau pour se maintenir à flot. Pourtant la situation demande des réponses inscrites dans le temps, au regard des nouvelles missions qui se sont fait jour, et qu'il serait judicieux de maintenir, ainsi que des recrutements nécessaires pour les réaliser et par ailleurs remplacer les départs naturels. En toute fin et ce point est crucial nous sommes très attentifs à ce que les reports de crédit puissent se faire cette année et que les pouvoirs publics le permettent contrairement aux reports 2019-2020 qui n'ont pu se faire faute d'autorisation.

Force Ouvrière maintient ici sa ferme opposition à la COG. Elle s'abstient sur cet avenant.

# BRANCHE AUTONOMIE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE - LE CONSEIL DE LA CNSA ADOPTE UNE COG INTERMÉDIAIRE POUR 2021

## CIRCULAIRE FO DU SECTEUR PROTECTION SOCIALE COLLECTIVE

*Le 22 avril dernier, s'est tenu le premier Conseil de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) de la nouvelle branche « Autonomie » de la Sécurité Sociale.*

*La CNSA est désormais une caisse nationale de Sécurité Sociale.*

*A cette occasion, le Conseil de la CNSA a examiné l'avenant 2021 à la Convention d'objectifs et de gestion (COG) Etat-CNSA 2016-2020.*

*Il s'agit d'un avenant transitoire avant l'élaboration d'une véritable COG type « Sécurité sociale » en 2022. Cet avenant vise, d'une part, à organiser la poursuite et l'ajustement des actions de la CNSA en 2021, d'autre part, à encadrer la transformation de la CNSA en une caisse de branche.*

*Force Ouvrière a pris acte de cette COG intermédiaire.*

### Rappel du contexte

La 5ème branche de la Sécurité Sociale, dite « Autonomie » a vu le jour avec la loi du 7 août 2020 \*. Dans l'attente de la future loi « grand âge et autonomie », une nouvelle fois repoussée par le gouvernement (dans le meilleur des cas à l'issue de la crise sanitaire), la 5ème branche reste empreinte d'incertitudes (financement, gouvernance et périmètre).

Assurant la gestion de cette nouvelle branche, la CNSA était invitée à rendre un avis et des recommandations sur les pistes de financement de la politique de soutien à l'autonomie à l'horizon 2030\*\*. Ces derniers ont été adoptés par le Conseil de la CNSA le 19 mars 2021.

Cet avis sur les pistes de financement de l'autonomie recommande une construction financière des ressources pour l'autonomie portée par trois enjeux\*\*\* :

- Mobilisation de toutes les politiques publiques pour l'autonomie ;
- Mobilisation de toutes les branches de la Sécurité sociale ;
- Garantie d'un financement pour la 5e branche à horizon 2030 :
  - Par la solidarité nationale, via la création d'un compartiment de CSG : la « CSGA » fraction additionnelle de 0,28 point de CSG affectée spécifiquement à la politique d'autonomie ;
  - Par l'instauration d'une contribution individuelle à la vie quotidienne

(plafonnement proportionné aux revenus hors minima sociaux), afin de mettre fin au reste à charge élevé des personnes en établissement.

**Il est important de souligner que dans la version finale de cet avis, la proposition (issue du rapport Vachey) d'un « alignement du taux normal de CSG des retraités sur celui des actifs » est explicitement rejetée, et ce notamment, sur intervention de FO opposée à cette proposition.**

Les groupes mutualistes et paritaires sont écartés de cette construction financière, mais ils pourraient intervenir en tant que « financeurs supplémentaires » dans le cadre des conférences territoriales de l'autonomie.

L'avis est assorti d'un premier « rapport » qui en précise les recommandations. **Ce rapport n'a pas fait l'objet d'un vote à ce stade.** En effet, FO, comme d'autres, a demandé à poursuivre les travaux sur le rapport lui-même.

Cet avis est disponible à l'adresse suivante :

[https://www.cnsa.fr/documentation/13h54\\_vf\\_parlementaires\\_22.03.21\\_rapport\\_financement.pdf](https://www.cnsa.fr/documentation/13h54_vf_parlementaires_22.03.21_rapport_financement.pdf)

### Revendications de Force Ouvrière pour la branche « Autonomie »

FO revendique, de longue date, la création d'un risque « dépendance » rattaché à la branche maladie. Ce n'est



pas la voie choisie par le législateur avec la création d'une 5ème branche.

Force ouvrière regrette l'absence de ressources pérennes pour cette 5ème branche qui aura besoin de 20 milliards par an en 2030 pour répondre aux besoins des personnes âgées (tournant démographique) et handicapées.

A maintes reprises, notre organisation a dénoncé le transfert de la dette sociale à la CADES, dont les ressources auraient pu constituer une base de négociation de financement pérenne pour la 5ème branche. FO reste favorable à un financement de la perte d'autonomie par le biais d'une cotisation spécifique.

Sur la gouvernance de la 5ème branche, Force Ouvrière regrette la place très limitée des organisations syndicales au sein du conseil de la CNSA, alors même qu'elles représentent les assurés sociaux. Notre organisation revendique une place plus importante dans la gouvernance de la 5ème branche, tant au niveau national (conseil de la CNSA), qu'au niveau territorial (conférences territoriales de l'autonomie).

Pour FO, il est urgent de garantir l'égalité entre les citoyens et les territoires en ce qui concerne la prise en charge de la perte d'autonomie (choix de rester à domicile ou de vivre en établissement, prestations, offre de services...), et de renforcer l'attractivité des métiers de l'autonomie.

### **Ce que contient la COG intermédiaire**

En introduction, la COG intermédiaire rappelle l'article L 111-2-1, III du code de la Sécurité sociale (rédaction issue de la loi n° 2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie) :

*« La Nation affirme son attachement au caractère universel et solidaire de la prise en charge du soutien à l'autonomie, assurée par la sécurité sociale.*

*La prise en charge contre le risque de perte d'autonomie et la nécessité d'un soutien à l'autonomie*

*sont assurées à chacun, indépendamment de son âge et de son état de santé ».*

La première partie de l'avenant intermédiaire 2021 à la COG présente les trois chantiers prioritaires de la CNSA pour 2021 :

- Mise en oeuvre de la feuille de route « MDPH 2022 » issue de la conférence nationale du handicap de février 2020, qui doit permettre à la CNSA d'endosser son nouveau rôle de pilotage de réseau auprès des MDPH, et ainsi de préparer le développement de maisons départementales de l'autonomie (MDA). Des moyens supplémentaires sont prévus.

- Déclinaison dans le champ médico-social du volet investissement du « Ségur de la santé » au service de l'approche domiciliaire et inclusive ;

- Elaboration d'une feuille de route avec chaque département précisant les engagements de la convention socle 2021-2024 signée en 2020.

La deuxième partie vise à assurer la préparation de la CNSA à la mise en oeuvre de la future COG :

- Adaptation de la fonction budgétaire et comptable ;

- Préparation du prochain schéma directeur des systèmes d'information ;

- Conduite du chantier de transformation interne de la CNSA.

Enfin, il faut ici souligner le caractère « chaotique » de la construction de cette 5e branche où lors des récents conseils, les représentants des administrations (une quinzaine de personnes sur 52, soit 41 voix sur 92) n'ont pas respecté l'usage consistant à ne pas prendre part au vote pour prendre une position politique forte en s'abstenant sur l'avis.

Est-ce à dire que la tutelle cherche à imposer ses vues au détriment du débat et des prises de position majoritaires ?

Est-ce l'expression d'une volonté accrue « d'étatisation » du système ?

**Poser la question, c'est y répondre !**

\* loi n°2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie

\*\* article 33 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021

\*\*\* cf Circulaire FO n°68-2021 du 2 avril 2021

## AGENDA

**18 mai 2021 :**  
Commission Exécutive  
du SNFOCOS

RPN Annexes  
techniques de  
l'intéressement

**19 mai 2021 :**  
RPN Système  
différentiel – Aide aux  
aidants salariés

**20 mai 2021 :**  
INC AT MP

INC Retraite

**25 mai 2021 :**  
RPN Diversité égalité  
des chances et fin de  
carrière

**Du 4 au 7 octobre 2021**  
**Congrès du SNFOCOS**

## NOS PARTENAIRES



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX  
SOCIAUX



NOS PHOTOS SONT SUR [FLICKR](#)



**20<sup>e</sup> CONGRÈS**  
**4 AU 7 OCT. 2021**  
**GUIDEL**

**SNFOCOS**  
Syndicat National Force Ouvrière  
des Cadres des Organismes Sociaux

*Les cadres au cœur de la sécurité sociale*