

le RÉSEAU SOCIAL de la cgt

Lettre d'information — juillet-août 2022

N° 8

ÉDITO

RÉFORME DES RETRAITES ET AGENDA SOCIAL, PAS DE TRÊVE ESTIVALE FACE AU RECUL SOCIAL !

Alors que le gouvernement s'active autour du problème immédiat du pouvoir d'achat tout en contournant grossièrement la réponse essentielle par les salaires, ses membres distillent les contours des réformes à venir et confirment ainsi un agenda de casse sociale à l'automne.

Assurance chômage, réforme des retraites, réforme du système de santé et des urgences, gestion de la pauvreté et RSA, l'ensemble des secteurs de la protection sociale sont amenés à faire l'objet d'attaques importantes de la part du gouvernement. Ces réformes sont encore et toujours menées au nom de grands objectifs de politiques économiques – plein emploi, compétitivité, plus grande efficacité de la dépense publique – qui, à première vue, peuvent sembler louables, mais qui, dans les faits, servent le capital et justifient l'austérité sociale et l'austérité pour les services publics.

Ces réformes reposent en effet sur une remise en cause de l'ensemble des conquits sociaux qui protègent et permettent l'émancipation des travailleurs et des travailleuses. Face à la nécessaire réponse aux besoins en

termes de sécurité sociale, économique et désormais clairement écologique, le gouvernement propose la flexibilité croissante du travail. **Pour la CGT, la réponse à ces besoins se trouve bien au contraire dans nos conquits sociaux, Sécurité sociale, services publics, planification, combat pour les salaires et les statuts des travailleurs, seuls à même d'apporter une réponse durable aux défis du XXI^e siècle.**

Dans la continuité des travaux engagés depuis plusieurs mois, et après ceux sur le pouvoir d'achat, vous retrouverez ainsi dans ce numéro du Réseau de la Sociale, en dossier d'actualités, un ensemble de ressources sur les retraites pour préparer les mobilisations et les argumentaires de cette rentrée sociale chargée (pages 2 à 4).

Pour la CGT, c'est toujours : 60 ans, et toujours avec des arguments ! Les subterfuges du gouvernement pour échapper à ce débat argumenté avec un pseudo CNR ne sauraient nous rendre dupes, comme le rappelle Catherine Perret (page 2).

L'actualité dans les caisses nationales de Sécurité sociale fait écho à cette riche actualité (pages 5 à 9).

Le chantier de fond des **conventions d'objectifs et de gestion** occupe une grande partie de l'activité des conseils, notamment ceux de la Cnam et de l'Ucanss. La délégation CGT à la Cnav revient sur la **question du pouvoir d'achat et les comptes de la branche vieillesse**. Sur cet aspect, la délégation de la Cnaf souligne la **bonne santé financière de la branche famille** et la nécessité de s'en servir pour répondre aux besoins. L'avenir du **recouvrement social** est toujours un sujet d'actualité.

À signaler en fin de numéro (page 13), le **mandatement** pour les conseils de discipline régionaux de la Sécurité sociale, les **notes** du pôle, notamment celle sur le grand service public de l'autonomie, et les **formations** de l'automne 2022, **il reste des places !**

Dates de mobilisation à la rentrée

22 septembre > Journée nationale d'action pour la santé

29 septembre > Appel à la grève pour les salaires et le pouvoir d'achat.

SOMMAIRE

ACTUALITÉ – RETRAITE
P2

NOUVELLES DES CAISSES
P5

MIEUX COMPRENDRE
LA SÉCU
P10

NOS OUTILS
POUR LA RECONQUÊTE
P13

POINT DE VUE

CNR, une nouvelle provocation de Macron! Rappel historique et rappel de méthode

Emmanuel Macron a annoncé, comme une provocation supplémentaire, la création d'un Conseil national de la refondation (CNR Macron) dont les contours semblent encore à ce jour très opaques.

Cette annonce a eu lieu juste avant le second tour des élections législatives. Depuis, la mise en place de ce nouvel ovni est différée à une date aujourd'hui non fixée.

La CGT a immédiatement dénoncé la grossière ficelle utilisée par le président de la République faisant écho au Conseil national de la Résistance (CNR).

N'est pas résistant qui veut !

Alors que le CNR est à l'origine des principaux conquits, notamment avec la création de la Sécurité sociale, le pré-

sident de la République n'a cessé de détricoter l'ensemble de ce qui fonde notre modèle social et les principes essentiels d'une Sécurité sociale solidaire fondée sur le salaire socialisé.

Il renoue avec les exigences en 2007 d'un certain Denis Kessler, à l'époque vice-président du Medef, exigeant de faire table rase de tous les conquits sociaux issus du CNR.

Personne n'est dupe, il s'agit une nouvelle fois de contourner les organisations syndicales représentatives en affichant un pseudo-débat « de citoyens peut-être tirés au sort ».

Les attendus de cet affichage de dialogue sont déjà gravés dans le marbre par le gouvernement en place.

Pas de doute, notre priorité est de préparer nos syndicats, nos élus et mandataires à s'opposer à toute réforme des retraites portant l'âge légal à 65 ans, de construire avec eux **nos propositions pour une retraite à taux plein dès 60 ans.**

D'ores et déjà, la CGT sera mobilisée : dès le 22 septembre avec les professions de la santé pour défendre un PLFSS à la hauteur des besoins, et le 29 septembre pour l'augmentation des salaires et la fin des exonérations sociales affaiblissant notre Sécurité sociale.

Catherine Perret,
secrétaire confédérale

ARTICLE

La situation des retraités en France en 2022

Chaque année, la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), direction statistique du ministère des Solidarités et du ministère de la Santé et de la Pré-

vention, propose un panorama sur la situation des retraités et des retraites en France. En 2022, ce document rassemble un grand nombre de données et de chiffres clés. C'est ici l'occasion

d'en faire une synthèse, très partielle, et de rappeler qu'il s'agit d'un document important pour comprendre les évolutions de notre système des retraites et de la démographie des retraités.

Les effectifs de droit direct et de droit dérivé

À la fin 2020, les retraités de droit direct des régimes français sont au nombre de 16,9 millions. Parmi eux, 14,1 millions reçoivent une pension de base de la Cnav, soit 83 % des retraités en comptant les travailleurs indépendants. 12,1 millions reçoivent une pension complémentaire du régime unifié Agirc-Arcco. 3 millions de retraités sont au régime de la fonction publique. 400 000 sont aux régimes libéraux (CNAVPL, CNBF). En-

fin, 700 000 retraités dépendent des régimes spéciaux (FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavi-mac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep).

Entre 2004 et 2020, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités a fortement évolué, passant de 2,02 à 1,67. **Il y a donc aujourd'hui un peu plus d'un cotisant et demi pour un retraité.**

Enfin, en 2020, 4,3 millions de personnes sont titulaires d'une **pension de retraite de droit dérivé** (aussi appelée pension de réversion), soit une hausse de 2,2 % par rapport à 2010. Pour 1 million d'entre elles, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite à cette date. **Les femmes, plus souvent veuves, représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé.**

Niveau de pensions et niveau de vie des retraités

Fin 2020, le montant mensuel moyen brut de la **pension de droit direct** des retraités résidant en France, après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, s'élève à **1509 euros (soit 1400 euros nets des prélèvements sociaux)**. Il s'agit d'une baisse de 0,7 % en **euros constants** depuis 2015, en raison notamment de revalorisations ponctuellement inférieures à l'inflation.

Trois retraités sur dix perçoivent une pension de droit direct inférieure à

1000 euros bruts mensuels, avec des différences très importantes: 54 % des femmes sont dans cette situation contre 16 % des hommes.

Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, 18 % perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1000 euros bruts mensuels.

Les femmes résidant en France perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 40 % à celui des hommes en 2020, contre 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cet écart se réduit

à 28 %.

Les retraités sont bien moins souvent pauvres que l'ensemble de la population. Ainsi, 8,7 % des retraités sont pauvres, soit 1 470 000 personnes, contre 14,6 % de la population générale et 20,2 % des enfants de moins de 18 ans. **Le taux de pauvreté des retraités a augmenté de 0,7 point entre 2018 et 2019, principalement du fait de la hausse du taux de pauvreté des retraités âgés de 80 ans ou plus.**

Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes

La durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – **représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations.** Pour les retraités de la génération 1932 résidant en France, la durée de carrière représente **41,8 % de la durée de vie totale.**

Pour la génération 1950, la durée de carrière atteint **45,5 % de la durée de vie totale.** La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente 35,9 % de la durée de vie totale de la génération 1932. Cette proportion augmente pour atteindre 38,4 % pour la génération 1950.

Les durées validées moyennes ont progressé plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans: + 3,9 ans entre la génération 1932 et 1950, contre + 1,8 an pour l'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans sur la même période.

Âge moyen de départ à la retraite et évolutions

Fin 2020, l'**âge conjoncturel de départ à la retraite** est de 62 ans et 4 mois pour les retraités résidant en France. Les femmes partent en moyenne sept mois après les hommes. Il est donc de **62 ans et 7 mois pour les femmes et de 62 ans**

pour les hommes. L'augmentation au fil des générations de la durée passée à la retraite s'arrête à partir de la génération 1951, avec le relèvement des bornes d'âge mis en œuvre par la réforme de 2010 et le ralentissement des gains d'espérance de vie. **Ainsi,**

entre les générations 1951 et 1953, chaque génération aurait une durée de retraite espérée inférieure d'environ quatre mois à celle de la génération précédente.

Décotes

Entre les générations nées en 1949 et 1953, la part des personnes parties à la retraite avec une décote a progressé de **quatre points à la Cnav** (passant de 7 % à 11 %).

Dans les régimes de fonctionnaires (FPCE et CNRACL), la part des retraités partis avec une décote augmente fortement entre les générations 1950 et 1951: elle progresse de **neuf points à la FPCE** (passant de 8 % à 17 %), et de **trois points à la CNRACL** (passant de 6 % à 9 %).

La hausse de la part des décotants au fil des générations s'explique

en partie par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et l'augmentation de la durée d'assurance requise.

Jusqu'aux années 1970, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail a progressé, du fait d'une scolarisation dans le secondaire croissante. Ce recul a induit une augmentation de l'âge moyen de première validation d'un trimestre et donc, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de la durée validée lors du départ à la retraite. Aussi, les réformes des retraites de 1993 et 2003 ont augmenté la du-

rée d'assurance requise pour une pension à taux plein.

La durée moyenne d'assurance pour la retraite validée à 30 ans a fortement diminué en un quart de siècle. La durée d'assurance avant 30 ans a fortement évolué du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion dans le rapport salarial: elle était de 43,1 trimestres (soit 10,8 années) pour les affiliés nés en 1950, de 31,8 trimestres pour la génération 1976, et de 32 trimestres (soit 8 années) pour les générations suivant la génération 1976.

ACTUALITÉ - RETRAITE

Cette baisse progressive résulte de plusieurs facteurs ayant entraîné une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail. L'une des causes importantes est la fin de la scolarité obligatoire portée à 16 ans à partir de la génération 1953. Deuxième facteur explicatif, l'allongement progressif de la durée des études jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des années 1970. Enfin, depuis 1970, les plus grandes difficultés à s'insérer dans le rapport salarial se font ressentir. Ces générations ont en effet été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970, quand leurs aînés ont bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée dans le rapport salarial plus favorables.

Ce document est extrêmement riche et nous ne faisons qu'en rapporter ici des points importants. Il s'agit d'une ressource de référence pour organiser nos reven-

dications et nos arguments, qu'il faut connaître et éplucher chaque année, ce à quoi s'attache le revendicatif confédéral.

Documents statistiques de référence

Il existe de nombreux documents annuels relatifs au système de Sécurité sociale français et à la situation des assurés.

- Les retraites et les retraités – Panorama : [en ligne sur le site la Drees](#)
- La protection sociale en France et en Europe – Résultats des comptes de la protection sociale : [en ligne sur le site la Drees](#)
- Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution : [en ligne sur le site de la Drees](#)
- Les dépenses de santé – Résultats des comptes de la santé : [en ligne sur le site de la Drees](#)
- Les établissements de santé : [en ligne sur le site de la Drees](#)

QUELQUES RESSOURCES CGT SUR LES RETRAITES

Parce que la réforme des retraites continue malgré une pause estivale, retrouvez ci-dessous quelques ressources pour mener la bataille des retraites à la rentrée :

- **Nouveau** – Un **diaporama général** « Retraites » pour animer les débats et les formations sur la question des retraites et sur la réforme à venir est disponible en cliquant [ici](#). Ce diaporama a été envoyé aux organisations.
- **Nouveau** – La **note explicative** et la **note de synthèse** d'une page sur la pseudo-retraite à 1100 euros sont disponibles en cliquant [ici](#). Ces notes ont été envoyées aux organisations.
- **Nouveau** – Le **dossier de la Lettre éco** du mois de juin revient sur dix aspects de la réforme des retraites et du projet gouvernemental global en matière de retraite. Elle est disponible sur le site [analyses-propositions.cgt.fr](#) ou en cliquant [ici](#).
- Dans la **Lettre éco** du mois de mai 2022 (n° 55) sur les enjeux de financement de la Sécurité sociale, disponible [ici](#), vous pouvez retrouver l'**article** (pages 6-7) de Victorien Pâté « Exonérations de cotisations, 75 milliards d'euros offerts aux entreprises » dans le dossier sur les salaires. **De l'argent il y en a, et décidément les faits sont têtus : il n'est économiquement pas nécessaire de faire la réforme... à moins de vouloir encore plus servir le patronat !**
- **Mémo éco** n° 97 – « Les retraités sont-ils des privilégiés ? Pour en finir avec cette fable », disponible sur le site [analyses-propositions.cgt.fr](#) ou en cliquant [ici](#).
- **L'article d'actualité** du **Réseau de la Sociale** d'avril, « La réforme des retraites, une brique supplémentaire d'un changement de système : quand la logique d'assistance remplace la Sécurité sociale », disponible en cliquant [ici](#).
- La publication confédérale **Contact** Salaires et retraite de mai 2022, disponible [ici](#) ou sur le site [cgt.fr](#).
- L'**article** de Pierre-Yves Chanu, « Retraites – Reculer la retraite à 65 ans, une mesure inacceptable socialement et absurde économiquement », paru dans la **Lettre éco** n° 54 d'avril 2022 (pages 6 à 8) disponible sur le site [analyses-propositions.cgt.fr](#) ou en cliquant [ici](#).
- Le **4-pages** « La retraite à 65 ans, c'est NON ! La retraite à 60 ans pour tous, c'est POSSIBLE ! », disponible sur le site [analyses-propositions.cgt.fr](#) ou en cliquant [ici](#).
- Le **tract** « Pour la CGT, c'est toujours : 60 ans ! », disponible sur le site [analyses-propositions.cgt.fr](#) ou en cliquant [ici](#).
- Le **Repère revendicatif** n° 23 – Droit à la retraite, disponible [ici](#) ou sur [cgt.fr](#).

Retours sur le conseil du 7 juillet 2022

Pour ce conseil, comme pour les autres, il faut noter que le groupe CGT intervient sur tous les sujets, et rappelle sans relâche les fondements de nos valeurs.

Nous avons particulièrement insisté

sur la question cruciale actuelle de l'accès aux soins, et de la crise majeure et alarmante à laquelle les hôpitaux – et notamment les services d'urgence – sont confrontés, avec des fermetures nocturnes çà et là.

Nous affirmons que seule une réponse politique forte pourra résoudre cette question de l'accès aux soins pour toutes et tous, que soient le lieu de vie et les moyens financiers: c'est le modèle qu'il faut définitivement revisiter.

Fraudes

Sur la lutte contre les fraudes, un investissement important est mis en œuvre. Toutefois, nous avons des questions:

- Où en est-on du bilan financier des dérives des centres ophtalmologiques et dentaires, type Proxi-dentaire, dérives ayant un coût physique et psychologique pour le patient, mais aussi pour l'assurance maladie, qui va payer deux fois (les soins initiaux et la réparation)?

- Quelle stratégie des **ARS** dans leur délivrance d'autorisation d'ouverture?
- Quelles plaintes pénales et, là aussi, quel suivi?

Nous rappelons que ces questions sont d'ores et déjà prévues à l'ordre du jour d'une prochaine commission d'action sanitaire et sociale de rentrée.

Dans le même ordre d'idée, quid des dérives d'**Ehpad** (type Orpea) et des

impacts sur les finances de l'Assurance maladie?

Pour aller plus loin avec la CGT

La CGT propose un 4-pages d'analyse sur le système marchand des Ehpad. Vous pouvez retrouver le détail [ici](#) ou sur le site analyses-propositions.cgt.fr dans le thème santé.

Action sanitaire et sociale

Nous sommes intervenus en tant qu'organisation présidant la commission d'action sanitaire et sociale (Cass, citée ci-dessus), chaque président ayant rapporté au conseil les constats liés à la commission d'objectifs et de gestion (COG) en cours et, à partir de ce constat, les pistes de travail.

Il en ressort les propositions suivantes, élaborées de façon collégiale dans cette instance:

- **Communiquer nationalement et localement sur les fonds d'action sociale:** il existe un taux d'exécution beaucoup trop disparate d'un département à l'autre, ce qui pourrait inquiéter quant à l'égalité d'accès à ce dispositif pour chaque assuré.

- **Relancer une réflexion de fond sur les modalités d'attribution de ces fonds:** oui, le « reste à vivre » est un critère, mais non, la Sécurité sociale, notre bien commun, ne peut fonctionner comme un dispositif d'aide sociale (type CCAS ou département) et doit pouvoir s'ouvrir ponctuellement à tout assuré rencontrant un accident de vie. L'idée d'une « charte » commune aux caisses locales est avancée, plutôt que la notion de « règlement ».
- **Réfléchir à une transversalité au sein de la Sécurité sociale** sur ce sujet: quelle logique avec les fonds sociaux famille et retraite?
- **Travailler sur des thèmes spéci-**

fiques: accès aux soins des personnes en situation de handicap, aide aux proches aidants, etc.

- **Lancer des réflexions sur le service social**

Enfin, la Cass demande à être désormais associée à l'attribution des fonds aux associations nationales, compétence jusque-là uniquement de la direction générale. Aucun texte n'ayant cadré cette question, nous portons cette demande: attribution des fonds en amont, étude des dossiers et des évaluations en aval. **À travers cette demande, il s'agit de restaurer chaque fois que cela sera possible notre légitime place au sein des conseils.**

Bilan COG

Concernant le bilan de la **COG**, nous irons à l'essentiel en soulignant **les trois points parmi les plus problématiques.**

Le **premier point** concerne les délais anormalement longs du paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Les objectifs COG avaient été

fixés à vingt-six jours en 2021, contre trente et un jours quant à ce qui est réalisé. Précisons que sur les quatre années de la COG, aucune n'a atteint

l'objectif fixé, y compris avant la crise du Covid-19. Les résultats montrent un échec quant à ce qui relève pourtant de l'une des missions essentielles de l'Assurance maladie, celle d'indemniser dans des délais raisonnables les salariés en arrêt de travail. Les objectifs manquaient déjà d'ambition, mais surtout de moyens humains pérennes et formés pour donner au personnel des caisses la capacité réelle de diminuer drastiquement les délais de liquidation. Cette situation provoque de grandes difficultés pour les salariés qui se trouvent privés de ressources. Elle bloque aussi le remboursement de la partie assurée par les

organismes complémentaires.

Le **deuxième point** concerne le **100 % santé**. Il est à noter que ce dispositif a amélioré la prise en charge au niveau dentaire et en audiologie. Cependant, les complémentaires santé ont augmenté de 3,4 % leurs tarifs pour compenser les dépenses optiques et dentaires liées à cette réforme, limitant ainsi les aspects positifs de celle-ci.

Le **troisième point** concerne la lutte contre les inégalités d'accès aux soins. Le nombre de médecins de secteur 1 et 2, éligibles à la convention **Optam** et **Optam-CO** a augmenté. Le montant des honoraires en dépassement n'a jamais été aussi élevé, bien que le

montant des dépassements moyens soit moins élevé. Plus de 50 % des médecins sont en dépassements, ce qui crée une rupture d'égalité. De plus, entre 2000 et 2020, selon le **Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie (HCAAM)**, le nombre de spécialistes de secteur 2 est passé de 37 % à 50 %, et devrait encore augmenter dans les prochaines années car les nouvelles générations le privilégient (69 % des installations en 2020). Les conventions Optam et Optam-CO n'ont pas été en mesure d'enrayer cette tendance qui constitue un frein dans l'accès aux soins des assurés sociaux.

Retour de la commission de gestion du risque (CGDR) du 8 juillet 2022

La CGT a pointé que, selon les informations présentées, la **gestion du risque** est un échec total. La CGT a été suivie par la commission, y compris le représentant de la CPME, qui s'est même offensé que des médecins s'installant en secteur 2 puissent bénéficier d'aides. Nous avons également souligné le fait que le bilan effectué par la Cnam ne

prenait pas en compte les aides octroyées par les collectivités territoriales qui se lançaient dans une course à l'échalote pour savoir qui ferait mieux que la voisine (aides importantes financièrement). En effet, la Cnam affiche un bilan de 31 millions d'euros engagés pour l'année 2020, qui semble inférieur au total des aides octroyées par les ré-

gions! Nous avons proposé d'aborder en commission d'autres solutions plus efficaces pour résoudre ce problème de juste répartition des professionnels de santé sur le territoire. Proposition acceptée!

Donc affaire à suivre. **Ce sera l'occasion de mettre en avant les revendications CGT!**

CNAF

Des excédents en période de crise pour la branche famille!

Les administrateurs de la commission de financement de la Cnaf ont étudié les comptes de la branche famille pour l'année 2021.

Ces comptes sont en amélioration constante de 2013 à 2019, avec une forte baisse en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Pour l'exercice 2021, le résultat s'établit à un excédent de presque 3 milliards d'euros, après le résultat déficitaire de 1,815 milliard d'euros observé en 2020. Cette progression de 4,699 milliards d'euros est l'effet cumulé d'une baisse des dépenses de 1,697 milliard d'euros (- 3,3 %) et d'une hausse des recettes de 3,002 milliards d'euros (+ 6,0 %).

Les principales raisons de la baisse des dépenses (- 1697 M€) sont:

- une baisse de 4,3 % des dépenses de prestations légales (- 1355 M€);
- une hausse de 1,2 % des transferts financiers versés (+ 127 M€);
- une baisse de 42,9 % des dotations aux provisions (- 475 M€).

La hausse des recettes (+ 3002 M€) provient essentiellement:

- d'une hausse de 9,6 % des cotisations (+ 2795 M€);
- d'une hausse de 6,5 % de la CSG (+ 757 M€);
- d'une baisse de 12,9 % des impôts et taxes affectées (- 872 M€);
- d'une hausse de 56,1 % des reprises sur provisions (+ 256 M€).

La CGT se félicite d'une augmentation importante des ressources à travers une hausse des recettes des cotisations sociales (et de la CSG). Cela démontre que le financement de la Sécurité sociale peut reposer sur les revenus du travail. La fin des exonérations et l'augmentation des cotisations pour certaines entreprises pourraient encore conforter les comptes de la Sécurité sociale, lui permettant ainsi de remplir pleinement sa mission.

Malheureusement ce ne sont pas les orientations imposées par le gouvernement ces dernières années. La preuve, une partie de ces excédents est aussi due à une baisse de plus de 1 milliard 300 millions d'euros des prestations lé-

gales. Une fois de plus, pour l'année 2021, comme pour les années précédentes, les blocages ou revalorisations modestes des prestations et des plafonds permettent à la branche famille de faire sortir des allocataires du système et de moins verser aux autres. Le « quoi qu'il en coûte » n'est pas toujours d'actualité. Alors que la reprise économique de 2021 engendre des ressources supplémentaires et que les be-

soins sont insatisfaits, la branche famille regarde monter ses excédents, contrainte par la COG et les orientations gouvernementales à ne pas trop dépenser.

La CGT ne se félicite pas que la branche famille solde ses comptes 2021 avec un excédent important alors que les familles, les partenaires et les salariés des Caf sont victimes d'une politique de rigueur

et de maîtrise des dépenses.

La prochaine COG qui va entrer en phase de négociation doit être une rupture avec la politique des années précédentes. La délégation CGT portera cette revendication auprès de la direction de la Cnaf et des autres organisations lors des séances de négociation.

CNAV

Revalorisation des retraites au 1^{er} juillet dans le cadre de la loi « Pouvoir d'achat »

Les dispositions contenues dans le projet de loi « portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat » et relatives à la retraite (articles 1^{er}, 2, 4 et un non numéroté sur la participation aux frais de transport) ont été soumises à l'avis du conseil d'administration de la Cnav. Cette consultation s'est faite en saisine d'urgence pour permettre une adoption de la loi rapidement. Car l'un des enjeux pour le gouvernement est que la loi soit effective sur le versement des retraites en août. Compte tenu du calendrier et des délais comptables, il est fort probable que la revalorisation des retraites permise par l'article 1^{er} ne puisse être effective en paiement que sur le versement de septembre (rétroactivement au 1^{er} juillet toutefois). Cela concernera également les prestations sociales selon le même calendrier.

Comme il s'agit uniquement d'une avance sur la revalorisation, cela n'aura pas d'impact financier sur le budget

2023. Cette revalorisation du 1^{er} juillet sera prise en compte dans la détermination de la revalorisation annuelle qui interviendra au 1^{er} janvier prochain (et qui donc sera inférieure à l'inflation annuelle en pourcentage puisqu'on déduira l'avance de celle-ci).

La revalorisation des retraites va engendrer 2,8 milliards d'euros de dépenses supplémentaires sur l'année 2022. D'après l'avis rendu par le Conseil d'État après consultation des caisses de Sécurité sociale, une modification de la loi de financement de la Sécurité sociale sera nécessaire (coût total du projet de loi pour la Sécurité sociale estimé à 4,8 milliards).

Cette revalorisation, une fois adoptée, nécessitera des services de la Cnav de revoir les barèmes et plafonds applicables en matière d'action sociale, afin notamment de ne pas créer d'effets d'éviction pour certains bénéficiaires. La direction de la caisse nous a indiqué qu'il ne lui était pas possible d'anticiper

ces mesures tant que la loi ne serait pas définitivement votée.

Concernant les autres articles relatifs à la « prime de pouvoir d'achat » (requalifiée en « prime de partage de la valeur » par le Conseil d'État), à l'intéressement et à la participation aux frais de transport, ils ont des conséquences sur la question des retraites par les incidences qu'ils ont sur les recettes, voire sur les droits des assurés.

La délégation CGT à la Cnav, comme dans les autres caisses, s'est abstenue sur l'ensemble des dispositions (cf. déclaration des administrateurs et administratrices CGT, lien dans l'encadré).

Pour aller plus loin avec la CGT

Vous pouvez retrouver le *Réseau de la Sociale* n° 7 (mai-juin), avec la déclaration des délégations CGT, les propositions et ressources CGT et un article d'analyse, [ici](#).

Rapport de la Cour des comptes sur la branche retraite

Comme pour les autres branches, la Cour des comptes est en charge de la certification de la branche retraite. Lors du conseil d'administration de la Cnav du 6 juillet dernier, une délégation de

la Cour a présenté son rapport aux administrateurs et administratrices. Pour l'année 2021, cette certification est apportée avec une réserve, déclinée en une « *anomalie significative* » et quatre

« *insuffisances d'éléments probants* ».

L'anomalie significative est consécutive au rapport sur les comptes 2020, qui avait pointé le risque de discordance entre les recettes appelées et

celles comptabilisées pour les travailleurs indépendants du fait des facilités de paiement consenties en raison de la crise sanitaire. L'effet rebond sur les cotisations entrantes en 2021 crée un décalage important, rendant les comparaisons entre années inopérantes pour la Cour.

Concernant les quatre insuffisances probantes, la Cour soulève pour chacune d'elles l'insuffisance des contrôles internes opérés par les services de la Cnav. Ce qui a un effet aussi bien sur la lutte contre la fraude (hétérogénéité de son application au niveau national, contrôle d'existence, exploitation des irrégularités dans le versement de l'**allocation de solidarité aux personnes âgées – Aspa**), que sur les opérations de calculs et liquidations de

droits. Dans l'ensemble, les remarques de la Cour soulignent les améliorations en cours sur ces insuffisances.

Le sujet qui fait beaucoup parler est l'observation formulée (comme à chaque rapport depuis quelques années maintenant) concernant les erreurs de liquidation et de paiement des prestations. Ainsi, la Cour soulève qu'une retraite sur six nouvellement liquidée comporterait une erreur, ce qui marque une légère amélioration par rapport à l'année précédente.

La délégation CGT est intervenue pour souligner les aspects positifs du rapport. Si nous ne partageons pas le constat alarmiste dressé par la Cour, nous avons relevé que celle-ci souligne les améliorations apportées durant l'année écoulée. Pour notre délégation,

il est notable que ces améliorations interviennent alors que le contexte de crise sanitaire a de fortes incidences sur le fonctionnement des services et des personnels, et malgré les contraintes inhérentes à leur domaine. **Pour la CGT, les objectifs d'amélioration que la Cour appelle dans ses conclusions doivent replacer comme priorité la question des moyens adéquats pour répondre aux enjeux.** Pour notre délégation, cela implique donc de rompre avec les logiques d'économies permanentes qui dictent les COG et les **lois de financement de la Sécurité sociale** (LFSS) depuis de nombreuses années, alors même que se discute la prochaine COG pour les années 2023-2026 et le PLFSS 2023.

ACOSS

Contribution de la CGT au rapport sur le recouvrement social du Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS)

Le rapport montre clairement que le recouvrement social, mission première des Urssaf, est au cœur du service public de la Sécurité sociale.

Pour la CGT, la qualité et l'efficacité du recouvrement social sont la mission première des Urssaf. L'ensemble de ses missions doit être pensé à partir de ce cœur de métier.

Le rapport comporte nombre d'analyses et propositions que la CGT partage. Il montre la spécificité du recouvrement social par rapport à la fiscalité, qui a été mis en lumière par le rôle joué par les Urssaf et la Mutualité sociale agricole (MSA) pendant la crise sanitaire.

Cela nous conforte dans la défense de l'autonomie des finances sociales à l'égard de la fiscalité et du budget de l'État.

Un point essentiel, et sur lequel le rapport insiste à juste titre, est **le lien étroit entre droits individuels et recouvrement**.

Ce dernier a expliqué au moins en partie « l'accident industriel » de l'**interlocuteur social unique**. Il est au cœur des problématiques des projets actuels d'unification du recouvrement décidés par la loi de financement de la Sécurité sociale 2020, concernant notamment les retraites complémentaires Arrco-Agirc, et les régimes de retraite gérés par la Caisse, ainsi que des régimes de moindre taille comme les IEG, la **Cipav** ou le régime des marins.

Le rapport montre bien que cette question de la maille individuelle est aussi au cœur de la **déclaration sociale nominative (DSN)**.

Nous partageons largement les analyses du rapport, qui conduisent à rejeter l'idée d'une fusion du recouvrement social et du recouvrement fiscal. Cette fusion, un temps envisagée par le précédent gouvernement, a conduit à la création de la mission France Recouvrement.

Nous rappelons que la CGT s'est toujours opposée à cette fusion. S'agissant du projet de portail unifié de France Recouvrement, nous notons que celui-ci contribue à l'étatisation du recouvrement social, puisqu'il est géré uniquement au niveau de la technostructure, et exclut donc de sa gouvernance le conseil d'administration de l'Urssaf-Caisse nationale.

S'agissant du projet de recouvrement des cotisations de retraite complémentaire par les **Urssaf**, le rapport montre que, malgré l'importance et la qualité du travail déjà réalisé, de nombreux points techniques restent en suspens, ce qui plaide à minima pour un report de la date de mise en œuvre actuellement prévu au 1er janvier 2023.

Au demeurant, en analysant les difficultés d'autres projets, comme celui des marins, le rapport montre bien que certaines spécificités n'ont pas (ou ont mal) été prises en compte.

Cela nous conduit à mettre en question la pertinence de la centralisation du recouvrement de l'ensemble des régimes de retraites.

La CGT souhaite que cette orientation soit réexaminée sur le fond. Cela vaut pour les retraites complémentaires du secteur privé, mais aussi pour les régimes gérés par la **Caisse des dépôts et consignations (CDC)**.

Par ailleurs, tout en partageant la nécessité d'améliorer les coopérations interbranches, s'agissant notamment du lien cotisations/prestations pour les travailleurs indépendants, nous n'adhérons pas à la proposition de mettre en œuvre des COG inter-

branches.

Nous rappelons que la CGT n'est pas favorable au principe des COG, qui renforcent la tendance à l'étatisation de la Sécurité sociale et ont fortement contribué à la réduction de ses moyens, donc aux difficultés de la Sécurité sociale – l'**objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam)** de la branche maladie, qui a contribué à priver cette dernière de moyens indispensables, en est un exemple parlant.

C'est pourquoi nous ne souhaitons pas de COG interbranches, qui risqueraient d'être des outils mettant encore plus la Sécurité sociale sous la

coupe de l'État et de concourir, sous couvert de rationalisation, à encore plus diminuer ses moyens.

En conclusion, ce rapport, dont nous tenons à saluer la qualité, contribue à montrer l'importance de préserver l'autonomie des finances sociales et, comme l'ont montré de précédents rapports du **HCFIPS**, de renforcer le rôle de la démocratie sociale dans la gestion du service public de la Sécurité sociale. Rappelons que celle-ci, selon l'article 1^{er} de l'ordonnance du 4 octobre 1945, est « *un service public dont la gestion est confiée à ses usagers* ».

UCANSS

Déclaration de la délégation CGT à l'Ucanss sur la COG 2022-2026 au conseil d'orientation du 7 juillet 2022

Nous sommes amenés aujourd'hui à voter les orientations COG Ucanss 2022-2026.

Ces orientations ont fait l'objet de plusieurs réunions, entre avril et juin, autour de fiches sur lesquelles nous avons pu nous exprimer.

Bien que le dialogue et l'écoute mutuelle aient été de bonne qualité entre les différents intervenants, les trois mois de concertation nous semblent un délai trop réduit pour pleinement s'emparer de ces sujets de fond, au vu et au regard des enjeux, d'autant plus en tout début d'une mandature, avec un conseil en partie renouvelé. À ce titre, la CGT souhaiterait pour les prochaines échéances de ce type une réelle anticipation, afin de favoriser la participation et l'implication des conseillers.

Il faut rappeler que la COG n'est qu'un outil de rationalisation constante des moyens, priorité édictée aux dépens du fondement même des missions de service public, de leur mise en œuvre, avec

une perte de sens et des conditions de travail dégradées pour les salariés. Cet aspect ne doit pas être éludé, la direction générale en ayant connaissance, entre autres, par le biais de son baromètre social institutionnel. Celui-ci note que si 87 % du personnel est fier de travailler au sein d'un organisme de sécurité sociale, taux en augmentation régulière chaque année, 51 % estime sa charge de travail importante; 32 %, le stress au travail trop important; 64 % met en cause une charge excessive; 47 %, un manque de reconnaissance.

La CGT ne conçoit pas le rôle de l'Ucanss comme un outil d'accompagnement permettant aux organismes d'appliquer la politique de rigueur exigée par l'État, à savoir les économies de gestion, d'investissement, les suppressions de postes, la rationalisation de la gestion des biens immobiliers.

Les biens immobiliers sont historiquement les biens de la Sécurité sociale, « **NOTRE bien commun** » et ils

ne peuvent pas être gérés comme de simples propriétés privées.

Nous savons d'ores et déjà les dégâts engendrés par la liquidation pure et simple de nos bâtiments d'accueil des assurés et allocataires divers, les éloignant de plus en plus de l'accès aux droits, et engendrant ainsi une problématique à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui: **le non-recours aux droits, la difficulté du seul accès aux droits via le numérique.**

La CGT votera contre la COG, son principe même, et attire l'attention de chacun sur les différents points listés rapidement ci-dessus, pour que soient déployés TOUS les moyens nécessaires afin que notre Sécurité sociale soit mise en œuvre à la hauteur de tous les besoins, de toutes les tranches d'âges, avec un personnel en nombre suffisant pour remplir ses missions fondamentales, tout en bénéficiant de conditions de travail pleinement satisfaisantes.

Le domaine de la Sécurité sociale est complexe car il est constitué d'une multitude d'organisations, de sigles et de termes obscurs qui évoluent sans cesse au gré des nombreuses réformes successives, notamment celles portées par le gouvernement et le patronat contre la Sécurité sociale depuis sa création. Les différents articles

des numéros du *Réseau de la Sociale* en témoignent.

Face à cela, la rubrique « Mieux comprendre la Sécurité sociale ! » a pour objectif d'accompagner au mieux les lecteurs et lectrices du *Réseau de la sociale*. Elle vise à donner des explications sur différents points techniques évoqués dans le numéro.

Elle s'articule autour d'un « Mémo explicatif », qui fait le point sur un enjeu majeur, et d'un « Lexique de la Sécu », qui présente brièvement les différents sigles, termes et organisations évoqués dans le numéro.

MÉMO EXPLICATIF

Travail et conventions d'objectif et de gestion (COG)

Les conventions d'objectifs et de gestion (COG) ont bouleversé les manières de travailler des salariés des organismes sociaux. Ainsi, chiffres, indicateurs, mise en concurrence et performance sont devenus – progressivement – les nouvelles références, les nouvelles boussoles dans les pratiques professionnelles des agents; avec ce que l'on qualifie de « *new public management* ». **L'impact de ces nouvelles organisations du travail sur les salariés de la Sécurité sociale est catastrophique en termes de conditions de travail.**

L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) et le groupe de sondage BVA produisent tous les ans un baromètre social institutionnel, qui permet de faire le constat des conditions de travail dégradées aux seins des organismes sociaux. Ce baromètre nous apprend que **32 % des salariés des organismes de la Sécurité sociale estiment leur stress au travail trop important**. Ils mettent en cause une **charge de travail excessive** (64 % d'entre eux), une **difficulté à pouvoir réaliser un travail de qualité** (59 %) et un **manque de reconnaissance** dans leur travail (47 %). De même, **51 % des salariés**

estiment leur charge de travail importante et 21 % trop importante. 36 % estiment ne pas vraiment avoir le temps de réaliser un travail de qualité, et 10 % estiment ne pas avoir du tout ce temps.

Un cercle vicieux se met donc en place: les COG accentuent la pression sur les salariés de la Sécurité sociale... qui sont également de moins en moins nombreux du fait de ces mêmes COG. Les effectifs totaux du régime général sont, en effet, passés de 166 643 agents en 2004 à 141 857 en 2019.

Une baisse des effectifs qui est encore plus frappante lorsque l'on se penche sur la répartition par branche. Par exemple, l'une des plus fortes baisses est enregistrée par la branche maladie, avec - 16,6 % pour les effectifs du service médical et - 11,4 % pour les Cnam, qui passent de 80 532 salariés en 2005 à 71 321 en 2011. Cette branche applique le principe de non-remplacement d'un départ sur deux, conformément à l'un des objectifs de la COG 2010-2013, celui de « *poursuivre l'amélioration de l'efficience de l'assurance maladie* ». Le développement des télé-services et des téléprocédures, ainsi que les réorganisations, ont été les

moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs COG pour cette branche. Une situation également source de séquelles psychologiques. **Les COG, en forçant une réduction des effectifs et en modifiant en profondeur le travail et son organisation, ont accentué la pression exercée sur les salariés et sur leur charge de travail avec des effets dévastateurs en termes de santé au travail.** Selon un rapport de la Cour des comptes de 2010, ancien mais révélateur, les maladies psychiatriques représentent un cas sur deux de mise en invalidité dans les organismes sociaux (51,4 % des cas, contre 39,9 % pour l'ensemble des actifs); les arrêts maladies de longue durée pour dépression, 22,8 % des arrêts des agents de la Sécurité sociale, contre 15,7 % pour l'ensemble des actifs.

Si l'on souhaite répondre aux problématiques graves rencontrées par les travailleurs des organismes sociaux, il est nécessaire de revoir la politique de gestion des ressources humaines et d'endiguer le saignement que provoquent les COG en cette matière.

Focus sur quelques institutions du domaine de la Sécurité sociale (ou proches) évoquées dans ce numéro

Le **Haut Conseil du financement de la protection sociale** (HCFIPS) est un organisme consultatif public. Il est un des éléments du réseau France Stratégie, institution de conseil du gouvernement en matière de politiques publiques. Il a pour mission de formuler des constats et des recomman-

dations d'évolution sur les aspects financiers du système de protection sociale, aussi bien en termes d'organisation concrète, comme la question traitée dans ce numéro, qu'en termes plus prospectifs. Ce conseil regroupe les partenaires sociaux (dont la CGT) des représentants des organismes et

administrations et des personnalités qualifiées. La création de cet organisme s'inscrit dans un souhait de maîtrise des dépenses sociales de la part du gouvernement et dans une perspective d'équilibre des comptes de la protection sociale.

Terminologie et sigles du numéro

<u>100 % santé</u>	Depuis 2019, ce dispositif vise à limiter ce que doivent payer les patients après remboursements de la Sécurité sociale et de leur complémentaire (le reste à charge) en matière dentaire, d'optique et d'audioprothèse. Il s'agit de limiter les prix de vente, de faire prendre en charge une partie plus importante des coûts par les complémentaires santé et d'augmenter les bases de remboursement de la Sécurité sociale.	
<u>Âge conjoncturel de départ à la retraite</u>	Indicateur statistique qui permet de comparer l'âge moyen de départ à la retraite selon les générations, en corrigeant certaines caractéristiques propres à chacune d'elles, l'effectif par exemple.	
<u>ARS</u>	Les agences régionales de santé sont des services du ministère de la Santé qui exercent et concentrent au niveau régional l'essentiel des pouvoirs de régulation du système de santé, au détriment de la Sécurité sociale et des établissements de santé ou collectivités.	
<u>Aspa</u>	L'allocation de solidarité aux personnes âgées est un minimum social versé par les caisses de retraite à destination des personnes de plus de 60 ans ayant moins de 1423,31 euros de revenu (du ménage) par mois. Le montant évolue jusqu'à ce seuil de manière à compléter les revenus au maximum de 916,78 euros.	
<u>CDC</u>	Caisse des dépôts et consignations	
<u>CDR</u>	Les conseils de discipline régionaux sont amenés à statuer de manière consultative sur les sanctions disciplinaires à l'encontre de salariés de la Sécurité sociale à la suite d'une saisine par les directions des organismes de Sécurité sociale (voir note aux organisations).	
<u>Cipav</u>	Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse, chargée du régime de retraite complémentaire de certaines professions libérales et d'autoentrepreneurs.	
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, chargée du régime de retraite (base et complémentaire) des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.	
COG CPG et Cpog	Convention d'objectifs et de gestion Contrat pluriannuel de gestion ou contrat pluriannuel d'objectifs et de gestion (uniquement pour les Caf)	Voir « Mémo explicatif » p. 13, <i>Réseau de la Sociale</i> n° 6

MIEUX COMPRENDRE LA SÉCU

<u>DSN</u>	Déclaration sociale nominative: procédure permettant aux entreprises de déclarer aux administrations et organismes de Sécurité sociale les données relatives à la rémunération des salariés, afin de permettre le calcul de différentes prestations et des cotisations.	
<u>Ehpad</u>	Établissement d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes.	
Erafp	Établissement public qui gère le régime de retraite additionnel facultatif par capitalisation de la fonction publique.	
<u>Euros constants</u>	« Les prix constants sont les prix en valeur réelle, c'est-à-dire corrigés de la variation des prix par rapport à une donnée de base ou de référence. » Insee	
Gestion du risque	Politique de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) pour optimiser les dépenses de santé en fonction des recommandations de prise en charge et de traitement. La stratégie de gestion du risque s'inscrit depuis 1996 dans une perspective certes de recherche de pertinence dans les dépenses de santé, mais aussi largement de recherche d'économies budgétaires.	
<u>HCAAM</u>	Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie.	
Ircantec	L'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques fonctionne par répartition et par points, et complète la retraite de base des agents publics non titulaires.	
ISU	Interlocuteur social unique: dispositif qui faisait du régime social des indépendants (RSI) le seul interlocuteur pour les travailleurs indépendants en matière de recouvrement des cotisations et contributions. Ce dispositif a connu de nombreuses difficultés techniques.	
<u>PLFSS</u>	Projet de loi de financement de la Sécurité sociale, loi annuellement votée et construite par le parlement sur proposition du gouvernement, qui fixe les moyens, les modalités et les tâches de la Sécurité sociale.	
<u>Ondam</u>	L'objectif national des dépenses d'assurance maladie médico-social est une sous-enveloppe de l'enveloppe budgétaire prévue et à respecter (objectif d'évolution) dans la loi de financement de la Sécurité sociale pour les dépenses de santé. Cette sous-enveloppe prend en compte les financements des établissements accueillant les personnes âgées et handicapées.	
<u>Optam et Optam-CO</u>	Option pratique tarifaire maîtrisée et option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique: depuis 2017, ces deux dispositifs visent à limiter les tarifs des médecins de secteur 2 (avec dépassement d'honoraires) pour faire reculer le reste à charge que doivent payer les patients. Les médecins libéraux doivent s'engager à respecter un taux moyen de dépassement et à réaliser une partie au tarif opposable, celui applicable aux médecins de secteur 1 (25 euros pour un généraliste).	
<u>Pension de droit direct</u>	Pension de retraite versée aux personnes qui ont acquis eux-mêmes des droits à la retraite par leurs cotisations.	
<u>Pension de droit dérivé</u>	Pension de retraite versée aux survivants de personnes qui avaient acquis des droits propres, la pension de réversion versée à une veuve ou un veuf par exemple.	
Portail unique	Le principe de portail unique consiste à offrir un seul et unique accès en ligne à une catégorie de bénéficiaires pour un même type de démarches. En matière de recouvrement par exemple, le portail unique vise à ce que les entreprises s'adressent à plusieurs administrations via une seule plateforme et une seule déclaration.	
<u>Urssaf</u>	Union pour le recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et des allocations familiales: organisme régional de Sécurité sociale en charge de la collecte de ses ressources.	

Rappel mandatement! Conseils régionaux de discipline (CDR)

Avec l'installation des nouveaux conseils et conseils d'administration de l'ensemble des caisses locales de Sécurité sociale (Cpam, Caf, Carsat, Urssaf, et caisses particulières), diverses instances où siègent les administrateur·rices et les conseiller·ères sont amenées à être renouvelées. L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss), qui assure la représentation de l'ensemble des employeurs du régime gé-

néral de Sécurité sociale, procède donc actuellement à la désignation des conseiller·ères et administrateur·rices qui siègent dans le collège « administrateurs » des **conseils de discipline régionaux (CDR)**. Les CDR sont amenés à statuer de manière consultative sur les sanctions disciplinaires à l'encontre de salarié·es de la Sécurité sociale à la suite d'une saisine par les directions des organismes de Sécurité

sociale. Vos organisations vont donc être interpellées vers la mi-mai pour désigner, **parmi les mandaté·es de l'ensemble des caisses locales de Sécurité sociale (Cpam, Carsat, Urssaf, etc.)**, des mandatés pour les conseils de ces organismes. **Une note a été communiquée aux organisations.**

Le site et les fiches du pôle

Le pôle Santé et reconquête de la Sécurité sociale produit des notes, analyses et synthèses le plus régulièrement possible, tant sur l'actualité que sur les fondements de notre système et les progrès que nous portons. Ces notes sont disponibles sur le site Analyses et propositions de la CGT: analyses-propositions.cgt.fr/ Dans l'onglet « santé-sécu », vous trouverez nos notes classées par thèmes (santé, handicap, sécu, retraite, etc.). N'hésitez pas à nous

écrire si vous avez des retours ou des besoins!

- (Perte d'autonomie) – **Pour un grand service public de l'autonomie.** Il y a perte d'autonomie ou handicap lorsque, du fait de limitations de ses capacités motrices, mentales, psychiques ou sensorielles, une personne rencontre des obstacles dans sa vie quotidienne qui compromettent son autonomie en l'absence de compensation. L'évolution de l'es-

pérance de vie et le vieillissement de la population font de la perte d'autonomie un fait de société et nous obligent collectivement à repenser les contours d'une prise en charge adéquate. À partir d'une analyse de la situation actuelle, la CGT propose ici de construire un nouvel avenir pour l'aide à l'autonomie grâce à un grand service public dédié.

Secrétariat commun : Karima Ghenimi
k.ghenim@cgt.fr

Formations – À vos agendas!

Le pôle Santé et reconquête de la Sécurité sociale et le pôle Formation syndicale organisent les sessions de ses formations à partir de septembre 2022 au centre confédéral de formation syndicale Benoît Frachon à Courcelle-sur-Yvette.

- **Reconquête de la Sécurité sociale** 14 au 18 novembre – **[Attention changement de date]** – L'objectif de cette formation est d'outiller les militant·es, de les aider à dé-

velopper les capacités nécessaires afin d'être à même d'animer, de construire ou d'intervenir dans des actions de reconquête de la Sécurité sociale.

Contact: Karima Ghenimi
securite-sociale@cgt.fr

- **Retraite: enjeux et bataille revendicative** du 12 au 16 décembre 2022. Pour répondre aux nombreuses interrogations des salarié·es et retraité·es, pour impulser

les mobilisations nécessaires, il est impératif d'avoir dans nos différentes organisations territoriales et professionnelles des camarades en capacité de traiter ces questions, d'un point de vue politique, avec une maîtrise de notions et définitions.

Contact: Christine Dufflot
activite-retraite-prevoyance@cgt.fr

Kit de formation des administrateur·rice·s et conseiller·ère·s des caisses de Sécurité sociale

Le pôle Santé et reconquête de la Sécurité sociale, en lien avec les différents cheffes de file, ont actualisé et complété le kit afin de l'adapter aux évolu-

tions réglementaires et de prendre en compte vos retours. Il a été transmis aux organisations fin mai. **Il est disponible au format électronique en té-**

léchargement [ici](#) ou auprès du pôle Santé et reconquête de la Sécurité sociale: securite-sociale@cgt.fr

29

SEPTEMBRE 2022

**Tou·te·s
mobilisé·e·s
pour :**

Augmentation
des salaires

SMIC
à 2000 €

32 heures
par semaine

Retraite
à soixante ans

Égalité
femmes/hommes

