

le **RÉSEAU** **SOCIALE** de la

Lettre d'information — Mai-juin 2022

N° 7

ÉDITO

POUVOIR D'ACHAT, RETRAITES, SÉCURITÉ SOCIALE

Dans un contexte législatif mouvementé et déjà après un remaniement gouvernemental, le président de la République n'abandonne toujours pas son projet mortifère pour les travailleuses et les institutions du travail. En effet, face à l'inexorable montée de l'extrême droite, le président et son gouvernement ne font que souffler sur les braises à grands coups de mesures néolibérales, au lieu d'apporter une réponse aux besoins à la hauteur des enjeux actuels, qu'ils soient sociaux, économiques ou environnementaux. **Ces besoins sont pourtant actuellement largement exprimés et portés dans les très nombreuses mobilisations pour les salaires, les services publics ou les droits, et ce tant dans les entreprises que dans la rue ou, dans une moindre mesure, dans les urnes.**

La réponse du gouvernement à l'urgence du pouvoir d'achat en raison de l'inflation, mais aussi du gel durable des salaires dans de nombreux secteurs, ne fait pas exception. En effet, le gouvernement propose une série de mesures qui, si elles constituent une première réponse bienvenue, demeurent bien insuffisantes pour faire face à l'ampleur de la crise car elles

reposent sur des recettes néolibérales qui se font notamment contre la Sécurité sociale. **Pour la CGT, la seule réponse durable, c'est l'augmentation pour toutes et tous des salaires et des prestations issues du salaire socialisé!** Vous pouvez ainsi retrouver en dossier d'actualité de ce numéro la déclaration des délégations CGT dans les caisses nationales et les propositions CGT de réponse au projet de loi du gouvernement pour le pouvoir d'achat (pages 2-6).

Par ailleurs, ni l'effervescence politique ni la crise du pouvoir d'achat ne sauraient nous faire oublier la réforme des retraites, confirmée par la Première ministre. **Pour la CGT, c'est toujours: 60 ans!** Nous y reviendrons dans les prochains numéros du Réseau de la sociale.

Mais l'urgence de la question du pouvoir d'achat et de l'augmentation des salaires ne saurait faire oublier l'actualité dense des caisses, notamment dans une perspective de négociation des futures conventions d'objectifs et de gestion (COG). On notera dans ces actualités la question transversale des **moyens des caisses** pour réaliser leurs missions, question abordée par trois caisses (Cnam, Cnav, Cnaf); celle

de **l'avenir de la branche AT-MP** avec la renégociation en cours d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le sujet; ou la question de l'évolution des missions de la branche famille en matière de **Protection maternelle et infantile** (PMI), et de celles de la branche recouvrement, avec la poursuite du chantier d'**unification du recouvrement social** (pages 5-12).

À signaler en fin de numéro (page 16), le **mandatement** pour les conseils de discipline régionaux de la Sécurité sociale, les **notes** du pôle, et les **formations** de l'automne 2022: **il reste des places!** D'ailleurs, ne tardez pas pour la formation **Santé-Travail**, qui finalement se déroulera en octobre!

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 – POUVOIR
D'ACHAT
P2

NOUVELLES DES CAISSES
P7

MIEUX COMPRENDRE
LA SÉCU
P13

NOS OUTILS
POUR LA RECONQUÊTE
P16

Pouvoir d'achat et réponses aux besoins : l'enjeu des salaires et de la Sécu !

Face à l'inflation galopante, annoncée au moins à 7 % sur douze mois en fin d'année 2022 d'après l'Insee, le gouvernement répond par une série de mesures exceptionnelles, notamment en faveur des ménages les plus modestes. **Si ce plan est indéniablement une première réponse à l'urgence sociale, il est loin d'être suffisant face à la fois à l'ampleur de la crise actuelle et aux remises en cause successives des conquits des travailleur-se-s.** Remises en cause qui ont et vont largement contribuer à leur appauvrissement. La crise actuelle n'est certainement pas la première mais, dans un contexte mondial troublé (aux niveaux géopolitique, sanitaire, économique), des crises similaires sont appelées à se reproduire. Face à cela, les mesures proposées par le gouvernement ne contribuent pas à réduire la peur du lendemain pour les travailleuse-s. Bien au contraire, elles fragilisent l'institution capable de le faire, la Sécurité sociale, et ne sont pas accompagnées de réformes structurelles capables d'apporter une réponse à la hauteur des enjeux.

Ces mesures sont toutes strictement ponctuelles et facultatives : elles ne sont valables que pour cette année, ou ne sont pas accompagnées d'un mécanisme assurant un principe de revalorisation automatique en fonction de l'inflation notamment, ou n'ont pas de caractère obligatoire (logique des primes). Autrement dit, la défense du pouvoir d'achat se fait selon le bon-vouloir soit du gouvernement pour les revalorisations des minima, aides sociales et pensions, soit du patronat pour les primes et autres dispositifs visant à augmenter les revenus des salarié-e-s sans augmenter les salaires.

Par ailleurs, ces mesures, en favorisant **des mécanismes qui contournent**

les salaires (primes, intéressement), contribuent à affaiblir la Sécurité sociale et la réponse aux besoins : d'une part, elles limitent la dynamique d'augmentation des salaires sur lesquelles la cotisation sociale repose ; d'autre part, elles font l'objet d'exonération de cotisations sociales. La défense du pouvoir d'achat à la sauce Macron se fait donc contre la Sécurité sociale, en la privant à la fois de ressources immédiates, et des ressources futures qu'elle aurait pu avoir si des augmentations de salaires pérennes étaient prévues à la place de ces mécanismes.

Enfin, de manière plus durable, la question du pouvoir d'achat, notamment en termes de dépenses contraintes que sont par exemple le logement ou le transport, pose celle de **la réponse aux besoins au-delà de la solution des augmentations ponctuelles de revenus.** Le coût du logement et ses conséquences en termes de mal-logement sont des problèmes anciens que les réformes successives n'ont pas résolus. L'augmentation des coûts de l'énergie dans un contexte mondial troublé et d'épuisement des ressources est un problème majeur appelé à se renforcer. Face à cela, la défense du pouvoir d'achat proposée par le gouvernement se limite à un très timide soutien à la consommation, selon le bon vouloir du patronat et en partie sur le dos de la Sécurité sociale.

Pourtant, il est possible de faire autrement, comme le défend la CGT à travers ses propositions !

La seule réponse durable possible à la crise multifactorielle que nous connaissons est celle défendue par la CGT : l'augmentation des salaires et la réappropriation démocratique des moyens de production.

L'enjeu est pour maintenant, avec la préservation immédiate du pouvoir d'achat des travailleuse-s, mais aussi pour l'avenir car :

- **privilégier les salaires et donc la cotisation sociale, c'est privilégier la réponse au besoin par la Sécurité sociale, notamment les retraites que menace actuellement une nouvelle réforme scélérate ;**
- **répondre aux besoins en faisant qu'usager-ères et travailleur-se-s se réapproprient démocratiquement les moyens de production, c'est sortir des logiques de marché et des politiques en faveur du capital les secteurs vitaux de notre économie et l'organisation du travail. C'est la condition nécessaire pour faire face aux enjeux économiques, environnementaux et sociaux auxquels nous sommes confronté-e-s de plus en plus durement.**

La réponse aux besoins par la Sécurité sociale intégrale et les services publics telle que portée dans les propositions CGT, en permettant simultanément d'assurer son financement et sa démarchandisation, est la seule solution durable pour la défense du pouvoir d'achat pour toutes et tous, tout au long de la vie !

Le plan du gouvernement pour le pouvoir d'achat, au-delà de l'enjeu immédiat de réponse à la crise, soulève ainsi des enjeux plus fondamentaux, sur lesquels la CGT et les gouvernements successifs ont toujours été radicalement en désaccord.

En ce qui concerne la Sécurité sociale, le projet CGT de Sécurité sociale intégrale apporte une réponse durable à la question du pouvoir d'achat d'au moins trois manières.

Premièrement, il privilégie toujours les **augmentations de salaires aux autres formes de rémunération puisque seul le salaire avec sa part socialisée grâce aux cotisations sociales permet d'acquérir des droits**. C'est particulièrement visible en matière de retraites: des salaires plus élevés entraînent mécaniquement des retraites plus élevées. Une prime est une augmentation ponctuelle et facultative, une augmentation de salaire est pérenne sur la carrière et à la retraite mais aussi sur le reste de la Sécurité sociale. Ainsi, pour défendre la Sécurité sociale comme le pouvoir d'achat, la première étape est la bataille pour les salaires.

Deuxièmement, il porte une **indexation de l'ensemble des minima, prestations sociales et des pensions sur l'évolution du salaire moyen**. Cette règle simple permet d'éviter aux assurés sociaux de se poser la question de l'évolution de leur pouvoir d'achat et des inégalités avec les actives. Là encore, pour que ce mécanisme fonctionne, une bataille sur

les salaires est nécessaire.

Troisièmement, il permet la **démarchandisation de nombreux services**: soit par le financement intégral de certaines dépenses par la Sécurité sociale, les dépenses de santé par exemple, en évitant le coût des complémentaires santé; soit par le financement direct de structures (prestations en nature) pour la petite enfance, l'autonomie, la santé, permettant la construction de services publics à la hauteur des besoins. Outre une plus grande efficacité dans la mise en œuvre de ces services, la Sécurité sociale intégrale permettrait de regagner des marges de manœuvre en évitant de financer les profits du capital avec l'argent des travailleuses. En effet, si la crise actuelle grève le pouvoir d'achat des travailleuses, elle ne grève pas les profits du capital!

Cette réponse par la Sécurité sociale intégrale est d'autant plus importante que **la réforme des retraites annoncée par le gouvernement va accentuer ce lien entre pouvoir d'achat et**

protection sociale. En effet, en reculant une fois de plus l'âge de départ à la retraite, la réforme va exposer plus largement les travailleurs qui ne sont ni en emploi ni à la retraite, exposés à la précarité dans cette période, ce « sas », entre une situation d'emploi et la retraite. Ainsi, privées de leur emploi et de leur retraite, seules les logiques d'assistance leur permettront de faire face à minima à cette précarité forcée. Si cette réforme ne fera que peu baisser les retraites, les précédentes ayant déjà fait le travail justement avec la désindexation des pensions sur les salaires puis l'inflation, elle fera en revanche baisser cruellement les revenus des travailleuses dans le « sas », et donc leur pouvoir d'achat.

Pour finir, là où le système de retraite tel qu'il existait permettait de protéger en partie les travailleuses de la pauvreté, le nouveau système porté par le gouvernement les y exposera plus. Et dire que le président se revendiquait le président du pouvoir d'achat!

DÉCLARATION CGT

Déclaration des administratrices et administrateurs de la CGT dans les caisses nationales de Sécurité sociale sur le projet de loi portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

La question des salaires est la première préoccupation des Françaises. Cette préoccupation est pleinement justifiée, alors que l'inflation atteint des sommets inédits depuis plusieurs décennies. Selon les dernières prévisions de l'Insee, l'inflation pourrait atteindre 6,5 % à 7 % en 2022, et le pouvoir d'achat des ménages reculerait de 1 %.

Il y a donc urgence à prendre des mesures fortes pour améliorer le pouvoir d'achat des salarié-e-s et des retraité-e-s.

Les caisses nationales de Sécurité sociale sont saisies en urgence de plusieurs dispositions (le projet de loi ne leur a pas été communiqué en totalité).

L'article 1 du projet prévoit une revalorisation anticipée des pensions de retraite du régime général de 4 % au premier juillet de cette année. Les revalorisations initialement prévues devaient intervenir en octobre 2022 et avril 2023.

Cette revalorisation est bonne à prendre, mais rien ne garantit que le

pouvoir d'achat puisse être maintenu tout au long de 2022: l'Insee prévoit en effet une inflation de 7 % sur douze mois.

En effet, le projet de loi indique que cette augmentation pourrait venir en déduction des revalorisations ultérieures prévues en octobre et avril prochains. Rien ne garantit dans le projet de loi un retour à l'indexation des pensions de retraite sur l'inflation, indexation garantie par la loi depuis 1993, mais remise en cause par le gouvernement depuis 2018.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit qu'un grand nombre de prestations légalement indexées sur l'inflation bénéficieront des mêmes revalorisations toujours par anticipation, notamment les allocations familiales, les rentes AT-MP, le contrat d'engagement jeunes, les bourses du secondaire et les minima sociaux. Cette augmentation est également bonne à prendre, à condition qu'elle ne soit pas remise en cause par les mesures ultérieures.

L'article 2 du projet de loi prévoit de pérenniser la prime dite « pouvoir d'achat », instituée au moment du mouvement des « gilets jaunes » et renouvelée pendant la crise sanitaire, et d'en tripler le montant maximum qui passerait à 3000 € (voire 6000 € dans le cas de conclusion d'un accord d'intéressement ou de participation). Elle bénéficierait aux salariées dont la rémunération annuelle va jusqu'à 3 fois le Smic.

Comme la prime « pouvoir d'achat » initiale, elle serait « défiscalisée et désocialisée ».

Là encore, cette prime pourrait répondre à court terme aux attentes des salariées en matière de pouvoir d'achat, mais elle présente de lourds inconvénients :

- elle serait mise en place à l'initiative de l'employeur, même si elle requiert un accord collectif ;
- contrairement aux augmentations de salaires, elle n'aurait aucun caractère pérenne ;
- elle serait exonérée des cotisations sociales, contribuant ainsi à fragiliser le financement de la protection sociale, et elle ne compterait pas pour la retraite.

Le projet de loi prévoit également en son **article 3** une diminution des co-

tisations sociales des travailleuses indépendantes, ce qui est un autre facteur de fragilisation de la protection sociale, y compris pour les premières concernées, les travailleuses indépendantes.

L'article 4 vise à promouvoir l'intéressement, ce qui était une orientation portée par le président de la République pendant la campagne électorale.

Le projet de loi gouvernemental entend encourager le développement de l'intéressement dans les PME en permettant une mise en place unilatérale de cet intéressement par l'employeur dans les entreprises de moins de cinquante salariées, possibilité qui existe déjà dans les entreprises d'onze salariées ou moins.

L'employeur pourra ainsi se dispenser de négocier l'intéressement, même quand l'entreprise dispose d'une représentation du personnel, notamment en cas d'échec de la négociation. Indépendamment des critiques qu'a toujours faites la CGT à ces dispositifs (risque de substitution au salaire, fragilisation du financement de la protection sociale), cela modifie profondément la nature de l'intéressement. Celui-ci est en effet une prime collective, ayant vocation à être mise en place par la voie de la négociation collective – rappelons que près de la moitié des salariées du privé travaillent dans des entreprises de moins de cinquante salariées et seraient donc potentiellement concernées par cette disposition.

L'article 5 pointe à juste titre que près de 70 % des branches ont actuellement des minima de branche inférieurs au Smic.

La CGT n'a eu de cesse de dénoncer cette situation et d'exiger qu'aucune

branche ne commence en dessous du Smic.

Mais la réponse du projet n'est pas à la hauteur des enjeux : le projet se contente de prévoir que cette situation puisse être un indice de « faiblesse de la vie conventionnelle de la branche », permettant une fusion administrative de celle-ci avec une autre branche, sans plus de précisions.

Enfin, dans un contexte caractérisé par l'explosion du prix de l'essence et l'alourdissement considérable du coût du transport pour les salariées, le projet de loi propose de rehausser le plafond d'exonération de la prise en charge des frais de carburant par l'employeur dont bénéficient certains salariées, et d'élargir les conditions d'éligibilité de la prime de transport.

Il permet également le cumul entre la prise en charge par l'employeur de la moitié de l'abonnement aux transports en commun et de la prime de transport.

Finalement, alors que le gouvernement annonçait une grande loi « pouvoir d'achat », il est loin de répondre aux enjeux de la situation actuelle.

Pour la CGT, la réponse à cette situation passe par une véritable action pour augmenter massivement les salaires, en commençant par la revalorisation du Smic à 2000 € par mois répercutée dans l'ensemble des branches, et une augmentation des pensions de retraite, régime général comme régimes complémentaires, avec pour objectif une indexation des pensions non sur les prix mais sur les salaires.

La CGT s'abstient sur tous les articles soumis à consultation des caisses de Sécurité sociale.

Les 10 mesures d'urgence de la CGT

01 Un Smic à 2000 bruts (15 € de l'heure) pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles. Une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches, les entreprises et les administrations dès lors que le Smic est réévalué (revendication CGT d'une échelle mobile

02 L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes pour éradiquer durablement cette discrimination. Nous demandons des sanctions vis-à-vis des entreprises ne respectant pas cette obligation. Selon l'Insee, l'écart de salaire demeure à 28,7 %;

des salaires). L'augmentation du point d'indice dans la fonction publique pour rattraper toutes les années de gel. L'ouverture ou la réouverture immédiate des négociations salariales dans les branches, les entreprises et administrations pour l'augmentation générale des salaires;

03 La reconnaissance des diplômes dès l'embauche, le paiement de la qualification à la même hauteur, quel que soit le secteur dans lequel on travaille;

04 Un revenu de remplacement pour toutes les privées d'emploi au minimum au niveau du Smic. Actuellement, une chômeuse sur deux n'est pas indemnisée;

05 L'augmentation des pensions des retraité·e·s avec un niveau minimum de 2000 € brut;

06 Une allocation d'autonomie pour les étudiantes et les jeunes en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprenties;

L'encadrement à la baisse des loyers et le plafonnement de la quittance (loyer + charges) à 20 % du revenu des ménages;

10 L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales ainsi que le conditionnement des aides publiques aux entreprises.

09 La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier;

08 La baisse de la TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité, notamment l'alimentaire et l'énergie;

07

QUELQUES RESSOURCES CGT

Pour aller plus loin sur les questions de pouvoir d'achat, d'inflation et de salaire vous pouvez également retrouver les ressources CGT suivantes:

- Le communiqué intersyndical (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, Unsa, Solidaires, FSU, Unef, FAGE, VL, FIDL, MNL): « La préservation du pouvoir d'achat nécessite un meilleur partage de la richesse », disponible [ici](#) ou sur le site cgt.fr.
- Le **tract** [ici](#) et la **pétition** [ici](#) – « **Les 10 mesures d'urgence de la CGT pour les salaires et le pouvoir d'achat** ».
- Le **Mémo éco n° 96** – « **Quelles sont les causes de l'inflation du moment?** » de mai 2022 disponible [ici](#) ou sur le site analyse-propositions.cgt.fr.
- Les **huit fiches pédagogiques « Inflation et pouvoir d'achat »**, publiées en début d'année 2022 et disponibles [ici](#) ou sur le site analyse-propositions.cgt.fr.
- Pour vous tenir au courant régulièrement des données sur l'inflation, vous pouvez retrouver la rubrique « **Les prix qui montent** » à la fin de chaque **Lettre éco**.
- La **campagne « Augmenter les salaires... c'est possible ! »** Pour déconstruire les idées reçues sur les salaires, la CGT met à disposition, chaque semaine, des outils à destination des militantes pour faire grandir le rapport de force sur la question des hausses de salaires... Car oui, c'est possible de les augmenter. Disponible [ici](#) ou sur cgt.fr, rubrique « Les dernières campagnes ».

Quelques brèves du conseil de la Cnam

La **quatrième relance sur la facturation de Santé publique France**: malgré nos deux interventions précédentes en conseil et notre mail récent (voir dernier numéro du *Réseau de la Sociale*), nous restons sans réponse. Nous relançons, toujours sans réponse, au cours du dernier conseil de mai. Notre insistance a fini par entraîner d'autres prises de parole, ce qui a contraint (enfin!) le président CFDT à timidement suggérer d'inviter un représentant de Santé publique France à l'une de nos séances, pour nous éclairer et répondre à notre question au directeur général de la Cnam qui paie sans *a priori* connaître le détail de ce qu'il paie. Mais nous notons que seule la CGT aura eu la ténacité de revendiquer des explications et de la transparence sur l'utilisation de notre bien commun!

Point d'étape sur Renov'GDR: bien que la commission censée préparer ces travaux ait été particulièrement riche en critiques constructives et en propositions, ces dernières n'apparaissent pas dans la présentation au conseil. Celle-ci ressemble davantage à une litanie de mesures sans lien entre elles, qui ne prennent pas en compte les priorités des assurés, notamment: avoir un-e médecin traitant disponible; avoir accès à un-e spécialiste dans un délai raisonnable et sans dépassement d'honoraires; disposer d'un-e médecin de garde qui se déplace à domicile.

Présentation des travaux d'évaluation de la fraude: la CGT demande un bilan global de la fraude, en y intégrant également la fraude sur recettes. À ce jour, on ne nous présente que la fraude dans les déclara-

tions de ressources **couverture santé solidaire (C2S)** et les infirmier·ères. Il est annoncé des études à venir sur d'autres professionnel·les de santé. Sur la fraude aux recettes, il nous est répondu que cela relève de l'organisme de recouvrement, l'Acoss. Nous aurons ce retour lors d'un prochain conseil, dont les membres demandent que soient mis en face les **non-recours aux droits**.

Sur le **budget rectificatif**: bien que le budget « personnel » ait été pratiquement dépensé, nous nous étonnons d'une somme restante qui aurait permis de recruter et de pallier des difficultés (telles que le retard sur les indemnités journalières). On nous indique qu'il y a un plafond de recrutement.

Quelques retours des commissions du conseil de la Cnam

Les commissions du conseil de la Cnam s'installent en ces mois de mai et de juin. La délégation CGT vous donne quelques nouvelles de celles qui ont déjà commencé leurs travaux. La CGT préside la **commission d'action sanitaire et sociale**. Nous rappelons que nous l'installerons le 1^{er} juin sur une journée entière, pour donner le temps du débat et des éclairages sur le sujet par la direction générale. **Dans la foulée, d'autres présidents de commission veulent faire de même et prévoient leur installation de commission sur une journée complète: la CGT ose, elle est parfois suivie et copiée!**

En **commission des finances**, alors que la CGT considère que la perte d'autonomie doit être une question de santé, le gouvernement précédent a décidé de créer une nouvelle branche (la cinquième) pour la prendre en charge, à part de la maladie et au rabais. Au-delà des enjeux démocratiques et éthiques que pose la création de cette branche, nous apprenons en commission des finances que l'**Ondam médico-social personnes âgées** (c'est-à-dire la ligne budgétaire destinée aux **Ehpad**) restera bien, pour l'instant, dans les comptes de l'assurance maladie. Pourquoi? Parce que selon le sta-

tisticien de la Cnam, cela est plus logique quand on cherche à saisir les dépenses en termes de parcours de soins! **La perte d'autonomie est donc bien une question de santé!**

Pour aller plus loin avec la CGT

La CGT défend une prise en charge de l'autonomie au nom de la santé et dans le cadre de la Sécurité sociale. Retrouvez [ici](#) le repère revendicatif n° 22 sur le droit à la santé, et prochainement le tract concernant le service public de l'autonomie sur le site analyses-propositions.cgt.fr.

Sujets majeurs à venir dans les prochains mois au conseil

Deux temps importants approchent: « **Charges et produits** », mais surtout le bilan de la COG 2018-2022, et la future COG, dont les travaux vont s'étaler en commission et conseil entre

juin et octobre. Chaque organisation a toute la période d'été pour envoyer ses contributions au président. Le groupe Cnam et les conseiller·ères confédéraux·les vont donc s'atte-

ler à ce vaste sujet sans traîner et vous tenir informé·es au fur et à mesure, pour que la CGT occupe toute sa place, avec les enjeux politiques majeurs sous-jacents à ce dossier.

AT/MP

Une installation des comités techniques nationaux au rabais ?

L'installation des comités techniques nationaux (CTN, encadré ci-après), qui a eu lieu le 19 mai dernier, réunis en comité conjoint ou pour utiliser les termes de la **CATMP**, en « inter-CTN ».

Nous pouvons émettre quelques réserves quant à la tenue de cette installation. En effet, une visioconférence de cent-cinquante à cent-quatre-vingts membres ne participe pas à l'existence de réels débats. Le paritarisme, le dialogue social souvent mis en avant par nos adversaires est ici totalement tronqué.

Une échéance importante arrive pour la CATMP, les négociations de la prochaine **COG**. En effet, la commission possède sa propre convention d'objectifs et de gestion, les travaux devraient débuter en juin. La CGT portera un certain nombre d'exigences que nous pourrions développer dans un prochain numéro du *Réseau de la Sociale*.

Nous pouvons d'ores et déjà affirmer que l'augmentation des moyens humains devra être notre fil conducteur: pas de prévention ni d'amélioration sensible de la santé des salarié·es sans effectif supplémentaire de contrôle (Carsat) et de recherche (INRS). Sans oublier les moyens matériels et temporels permettant une participation efficace et démocratique des mandaté·es syndicaux·les.

Ces moyens supplémentaires viendront renforcer les chantiers impor-

tants apparaissant dans cette nouvelle mandature, la tarification portant les risques dans les entreprises et la sous-déclaration AT-MP. Encore une fois, l'activité des militantes CGT est primordiale,

une meilleure coordination des mandaté·es CGT devra être mise en œuvre, des rencontres régulières devront pour cela être organisées, y compris avec le réseau régional (**CTR**, encadré ci-après).

Comités techniques nationaux

Il est sans doute nécessaire de rappeler les missions de ces comités nationaux. Ceux-ci assistent la CATMP sur les sujets de prévention et de tarification. Ils sont chargés principalement d'élaborer des recommandations faisant référence en termes de prévention des risques professionnels. Pour cela, ils centralisent et étudient les statistiques de leurs branches d'activité et mènent des études sur les risques des professions, toujours à la demande de la CATMP.

Ces comités paritaires ont été renouvelés en mars dernier. La CGT a donc mandaté quatre membres par CTN, deux titulaires et deux suppléant·es, pour une durée de quatre ans. L'activité de nos militantes est bien entendu essentielle dans ces structures, pour participer activement à la prévention des risques professionnels et, à terme, supprimer toutes les situations altérant la santé et la sécurité des travailleuses.

Les comités techniques régionaux sont également des instances paritaires qui, au niveau régional, assistent les conseils d'administration des Carsat sur les questions de risque professionnel. Il y en a entre deux et quatre par région. Ils regroupent chacun plusieurs branches professionnelles et travaillent en lien avec les CTN.

Les neuf CTN correspondent aux secteurs d'activités suivants :

- **CTN A :** Industries de la métallurgie ;
- **CTN B :** Industries du bâtiment et des travaux publics ;
- **CTN C :** Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication ;
- **CTN D :** Services, commerces et industries de l'alimentation ;
- **CTN E :** Industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie ;
- **CTN F :** Industries du bois, de l'ameublement, du papier-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu ;
- **CTN G :** Commerce non alimentaire ;
- **CTN H :** Activités de services I (banques, assurances, administrations...);
- **CTN I :** Activités de services II (intérim, santé, nettoyage...).

Que veut faire le Medef avec la CATMP ?

Une information circule sur l'accélération de l'ouverture, à l'initiative du Medef, d'une négociation nationale sur la gouvernance de la branche AT-MP. Une question se pose sur le contenu de ces négociations et, surtout, sur la volonté du Medef d'ouvrir de telles négociations.

Il faut se rappeler que la CGT avait refusé de participer aux discussions sur le futur agenda social, et le projet patronal d'un ANI sur la CATMP y était intégré...

Se rappeler aussi que de telles négociations avaient eu lieu en 2006-2007, aboutissant à un accord national rejeté par la CGT (accord du 12 mars 2007). À l'époque, la CE confédérale émettait un certain nombre de désaccords sur le texte. La CGT arguait sur le fait que le patronat avait refusé ses amende-

ments qui précisaient que « *la responsabilité lui incombait en cas d'AT-MP. Il [le patronat] a également refusé de maintenir l'idée d'une amélioration de l'indemnisation des victimes. Dans ces conditions, ce texte d'inspiration patronale n'est pas acceptable.* » L'histoire va-t-elle se répéter ?

Les exigences de la CGT à l'époque

- construire une connaissance la plus exacte possible de la réalité sanitaire vécue par les salarié·es, pour faire reculer la sous-déclaration des AT-MP;
- faire progresser la démarche et les moyens au service de la prévention;
- réduire le nombre de victimes et les impacts sur leur santé;
- faire reconnaître la juste dimension des préjudices réels subis par

les victimes, par « *une réparation intégrale* ».

Une chose est sûre, nos revendications restent identiques, peu de choses ont évolué, sauf la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles qui prend actuellement des proportions inacceptables, ce qui montre clairement que les arguments de la CGT étaient fondés !

Pour aller plus loin avec la CGT

Sur la question de la santé au travail, retrouvez [ici](#) la réaction de la CGT à la reconnaissance de la santé et de la sécurité au travail comme droit fondamental par l'Organisation internationale du travail (OIT).

CNAF

Action sociale des Caf

Les fonds locaux des Caf, appelés aussi fonds propres, représentent la part des crédits d'action sociale non fléchés sur des dispositifs et des objectifs particuliers, par opposition aux fonds nationaux qui, eux, sont très critérisés par des règles nationales et sur lesquels les administrateur·rices ont très peu de marge de manœuvre. Alimentés à titre principal par les « dotations d'action sociale », ces fonds locaux servent à financer les aides individuelles à destination des familles et les aides collectives à destination des partenaires, dont l'utilisation est déterminée par chaque organisme en fonction de la politique de son conseil d'administration définie au vu des besoins locaux et formalisée dans des règlements intérieurs d'action sociale. **Si l'utilisation de ces crédits relève des attributions des seuls conseils d'adminis-**

tration, un mécanisme d'encadrement au niveau national oblige les caisses locales à consommer ces fonds de manière que le solde en fin d'année ne dépasse pas les 6 % de la dotation initiale (10 % pour les Dom). Les Caf dépassant ces différents seuils sont écrêtés des sommes concernées. Pour l'année 2021, le total s'élève à 1241231 €. L'affectation du produit de l'écrêtement revient aux Caf dont le montant de dotation d'action sociale 2021 par famille allocataire est le plus faible du réseau.

La CGT s'est toujours opposée à ce principe d'écrêtement, car des événements contraints et non prévisibles peuvent vite modifier la trajectoire budgétaire prévue sur une année. À titre d'exemple, on peut citer des projets d'investissement remis en question par

les collectivités locales ou les partenaires, ou un manque d'effectif pour piloter l'action sociale. Les budgets contraints annuels incitent aussi les directions à être prudente et à ne pas trop dépenser. Dans ces conditions, on assiste parfois, en fin d'année budgétaire, à des provisions ou à des dépenses précipitées qui ne correspondent pas toujours aux besoins locaux.

Les Caf ont tout de même la possibilité de faire des demandes de dérogation à cet écrêtement, en justifiant un certain nombre de raisons pouvant expliquer ce solde plus important que prévu par les règles nationales.

Les dossiers passent alors en commission d'action sociale de la Cnaf, qui se prononce sur la demande de dérogation. Cette année, douze Caf avaient dépassé les seuils d'écrête-

ment, et huit seulement ont fait une demande. La commission a accordé six dérogations.

Les administrateur-ric-e-s CGT locaux-les concerné-e-s nous apprennent que les directions et les présidences de certaines Caf ne font rien pour informer les

conseils d'administration, et encore moins pour que ces derniers participent à la gestion de ces fonds. La CGT a demandé une réflexion sur un dispositif obligeant les directions à présenter à leurs conseils un suivi budgétaire régulier de ces fonds en cours d'an-

née. Les dotations d'action sociale sont une prérogative principale des conseils d'administrations, les administrateur-ric-e-s CGT doivent être exigeant-e-s sur l'utilisation et la gestion de ces fonds.

Transfert d'une partie des compétences de la Protection maternelle infantile vers les Caf

Évoquant une réorientation des missions de la **Protection maternelle et infantile (PMI)**, le gouvernement voudrait voir transférer une partie de ces compétences aux Caf. À ce titre, un certain nombre d'expérimentations auront lieu sur le territoire, **transférant aux Caf l'agrément et le contrôle de la qualité des établissements d'accueil de jeunes enfants.**

Pour la CGT, il s'agit surtout de compenser un manque de moyens humains et financiers dans les services de la PMI et de faciliter la création de places d'accueil petite enfance en abaissant le niveau de contrainte pour obtenir l'agrément à l'ouverture des établissements. La neutralité de l'institution délivrant les agréments et assurant les contrôles ne serait plus assurée, les Caf finançant la création de places en crèche et cherchant avant tout à les développer. Surtout, les services de

la PMI ont des compétences en matière de santé et de développement du jeune enfant que ne possèdent pas les Caf. Le rapport Peyron de 2019, très réservé à l'égard de ce projet de transfert, soulignait qu'en donnant à la PMI un pouvoir d'agrément, le législateur a instauré une sorte de garde-fou, de vigie, dont la seule préoccupation est celle du bien-être des enfants.

Or, selon le projet de décret, la Caf « *n'est pas tenue d'avoir recours à un professionnel de PMI ou titulaire d'un diplôme dans le domaine médical ou de la petite enfance pour l'appréciation des projets d'ouverture, d'extension ou de modification des structures* ». C'est seulement « *en matière de suivi et de contrôle* » que la Caf doit s'adjoindre les compétences d'une éducatrice de jeunes enfants, d'une médecin ou d'une puéricultrice. Cette activité d'agrément et de contrôle, qui concerne aussi les assistant-e-s mater-

nelles, mobiliserait de l'ordre de 20 à 30 % du temps des agent-e-s. L'attribuer aux Caf reviendrait à transférer une charge de travail qui mobilise aujourd'hui entre deux et trois mille **équivalents temps plein** au sein des PMI. Ceux-ci jugent nécessaire de créer ces postes dans les Caf, ce qui paraît impossible au moment où, à la demande de l'État, la Cnaf s'est, au contraire, engagée à supprimer deux mille cent emplois sur la durée de la COG signée fin 2018 pour cinq ans.

Ce projet est d'autant plus inquiétant que d'autres évolutions en cours tendent à réduire la qualité des accueils de jeunes enfants, dont une partie est reprise par le secteur privé lucratif. Ainsi, il est possible de réduire le quota de professionnel-le-s par enfant et d'accueillir des enfants en sur-nombre. Par ailleurs, de nombreuses structures souffriraient d'un manque de personnel qualifié en raison des difficultés de recrutement.

Motions des caisses

C'est une règle, les motions émanant des conseils d'administration locaux sont toujours à l'ordre du jour mensuel du conseil d'administration de la Cnaf. Ces déclarations sont généralement abordées en dernier point de l'ordre du jour. On ne compte plus, depuis de nombreux mois, les motions dénonçant les nombreux dysfonctionnements dans le système de production et le retard pris

dans le traitement des dossiers, les conséquences néfastes, pour les familles, de la réforme du calcul des aides au logement, le manque de personnel pour faire face à la charge de travail. D'autres pointent aussi régulièrement les évolutions nécessaires des prestations, qui ne correspondent plus toujours aux nouvelles formes de familles et à leur vécu quotidien.

Les nouveau-x-elles administrateur-ric-e-s CGT de la délégation Cnaf trouvaient injuste la pratique qui consiste à traiter ces motions en fin de conseil d'administration, alors qu'elles expriment la vie du réseau et des familles. Beaucoup d'administrateur-ric-e-s étaient parties et le temps pour les débats s'en trouvait limité. La CGT, soutenue par la CFDT, la CFTC et FO, a donc fait la demande, acceptée par la direction et

la présidence, d'aborder ces déclarations en point d'actualité au début du conseil. Le collège patronal n'y étant pas favorable, certainement pour éviter de parler des choses qui fâchent.

Ce mois-ci, deux motions du conseil de la Caf d'Ille-et-Vilaine méritent toute notre attention. Il n'est pas fréquent que **toutes les tendances d'un conseil d'administration** se prononcent contre les modalités de financement et de fonctionnement des crèches privées à but lucratif.

Concernant l'investissement, les motions dénoncent des montages d'opérateurs individuels privés qui maximisent leur patrimoine privé grâce à l'aide généreuse des subventions de la Caf. Ce montage permet à travers une société civile immobilière (SCI) d'augmenter le patrimoine personnel de l'opérateur aux dépens de la structure de gestion de la crèche. Bénéficiant des aides à la construction qui peuvent aller jusqu'à 80 % de l'investissement, ces opérateurs optimisent

leur investissement, qui souvent se limite à une mise de fonds de 1000 €.

Le CA s'inquiète aussi fortement de l'essor des microcrèches, qui représentent presque 80 % des ouvertures d'établissement. Leur fonctionnement est financé en partie par les familles avec le dispositif Paje (prestation d'accueil des jeunes enfants). Ce dispositif est le plus cher, le reste à charge pour les familles représente un surcoût pour une famille type de la classe moyenne, un surcoût de plus de 156 % pour une famille biactive avec un revenu de 3,5 Smic et pour une famille biactive avec un revenu de 2,5 Smic un surcoût de 286 % par rapport à une crèche appliquant la prestation PSU (prestation de service unique). Ces microcrèches sont donc carrément inabordables pour les familles modestes. Elles bénéficient aussi des subventions d'investissement.

La CGT s'oppose depuis l'origine au financement des structures privées à but lucratif par les fonds de la Sé-

curité sociale, en dénonçant des enrichissements personnels, la fin de la mixité sociale, une tarification non maîtrisée, une convention collective très réduite pour les salaires, des conditions de travail dégradée pour les agent·es. À l'évidence, les multiples affaires douteuses dans certaines régions font évoluer les positions de chacun au sein des conseils. Les administrateur·rice·s CGT doivent continuer à dénoncer ses pratiques par tous les moyens de communication pour que cessent ces pratiques comparables au scandale des Ehpad.

Les motions des conseils d'administration représentent une information indispensable, un outil et un moyen de pression très utiles pour les organisations syndicales afin d'aborder les dossiers et pour la négociation de la future COG. Les représentant·e·s CGT ne doivent pas hésiter à en proposer à leurs conseils dès qu'ils le jugent important.

CNAV

De la politique immobilière aux conditions de travail : la CGT vigilante !

La commission des budgets et des moyens de la Cnav a pour objet la préparation des avis sur les différents budgets et les comptes financiers, comme le plan immobilier de la branche retraite, ainsi que les projets d'investissements immobiliers des **Carsat** dont le montant est supérieur à 500 000 €. Les projets immobiliers de rénovation ou de création d'agences en région sont donc à l'étude après avis donné dans les conseils d'administration de la Carsat. Au travers de cette commission, nous pouvons constater l'évolution et la

mise en perspective de l'adaptation des locaux à de nouvelles formes d'organisation de travail.

La crise sanitaire a imposé des formes d'organisation autour du télétravail le plus complet puis, à la suite d'accords, des formes « hybrides », c'est-à-dire un mélange entre présence et travail à domicile.

Les directions des caisses régionales comme celle de la Cnav travaillent donc à proposer, dans le cadre des rénovations ou créations d'agences, de nouveaux espaces où la notion de bureaux disparaît au profit de lieux de

convivialité ou de travail partagé.

Optimisation et hybridation du travail sont donc les nouvelles approches du travail, où l'immobilier fait sienne ces nouvelles propositions.

Pour la CGT, si ces nouvelles approches semblent séduisantes et co-construites avec les salarié·es, **il est important de rester vigilant·e·s sur la pérennité de ces nouvelles organisations, sur les moyens humains et matériels qui seront donnés à nos caisses lors de la négociation des prochaines COG.**

ACOSS

Recouvrement des cotisations sociales

Le **Haut Conseil du financement de la protection sociale** va publier prochainement un rapport sur le « recouvrement social ».

En janvier dernier, le Premier ministre a commandé au Haut Conseil du financement de la protection sociale un rapport sur le recouvrement de la gestion des cotisations et contributions sociales qui devrait être publié avant le 14 juillet.

Ce rapport fait écho à plusieurs débats d'actualité, concernant notamment l'unification du recouvrement des cotisations sociales par l'Acoss (aujourd'hui dénommée **Urssaf-Caisse nationale**). Il dresse également un bilan des mesures mises en place par la branche recouvrement dans le cadre de la crise sanitaire (exonérations, « aides au paiement », report d'échéances) dont ont bénéficié les entreprises, et pro-

cede à un bilan extrêmement détaillé de la mise en place de la **déclaration sociale nominative (DSN)**.

Nous rendrons compte dans ce rapport dès qu'il aura été publié, mais certains éléments qui ont déjà été discutés méritent d'être mentionnés. En particulier, le rapport consacre une large place à la question de l'articulation entre recouvrement des cotisations sociales et droits des salarié-e-s. Cette question occupe une large place dans le débat sur le recouvrement des cotisations de retraites complémentaires **Arrco-Agirc**, ce que l'on appelle la maille individuelle, c'est-à-dire le fait qu'il doit y avoir une stricte correspondance entre les droits acquis par les salarié-e-s et les cotisations acquittées par les entreprises (cela concerne également le calcul des indemnités journalières d'assurance

maladie et les droits à l'assurance chômage).

Il porte un regard critique sur le projet de centralisation du recouvrement des cotisations sociales de toute une série de régimes: l'Arrco-Agirc, mais aussi les régimes de retraite actuellement gérés par la Caisse des dépôts, en particulier la **CNRA**, l'**Ircantec** et le régime additionnel des fonctionnaires géré en capitalisation, ainsi que d'autres régimes comme les marins, les clercs de notaires ou le régime des artistes-auteur-ices. Il porte ainsi un regard critique sur le projet de recouvrement social unique confié à l'Acoss, proposant de « réinterroger l'opportunité de constituer coûte que coûte un jardin à la française ».

Par la suite, le HCFIPS publiera un second rapport consacré à la fraude aux cotisations sociales.

UCANSS

La COG se prépare, plusieurs réunions de travail ont d'ores et déjà eu lieu en vue d'un vote en juillet.

Pour rappel, l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale est l'organisme de Sécurité sociale qui assure pour les caisses du Régime général de Sécurité sociale des missions d'appui notamment en matière de ressources humaines, d'achats et de politique immobilière. L'Ucanss a ainsi voca-

tion concrètement pour le compte des caisses nationales (Cnav, Cnaf, Cnam, Acoss) à négocier la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale, mettre en œuvre une plateforme d'achats ou assurer différentes missions de conseils pour l'ensemble des caisses de Sécurité sociale. L'activité de l'Ucanss et sa gouvernance, en impactant la gestion de l'ensemble des caisses, peuvent donc in-

téresser les mandaté-es en caisses locales mais également les camarades travailleuses de la Sécurité sociale.

La délégation CGT au sein du conseil d'orientation CO et délégation CGT ne manquera pas de vous tenir informé-es des points importants, notamment dans un contexte de négociation de la COG entre l'État et l'Ucanss.

Le domaine de la Sécurité sociale est un domaine 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 diffé-

rents 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. Cette rubrique 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'une sous-rubrique « Lexique de la Sécu » afin de présenter brièvement les différents sigles, termes et organisations évoqués dans le numéro.

MÉMO EXPLICATIF

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

Instaurées par les ordonnances Juppé en avril 1996, les conventions d'objectifs et de gestion (COG) ont fait la part belle au développement des indicateurs de performance pour évaluer et piloter le fonctionnement des caisses de sécurité sociale.

On désigne **par indicateur de performance un outil de mesure quantitative permettant d'évaluer la réalisation d'objectifs précis de performance**. Les indicateurs de performance sont au cœur des COG puisqu'ils constituent, selon la direction de la Sécurité sociale (DSS), « la clef de voûte de la crédibilité de la démarche performance ».

Dans le secteur public, c'est le nouveau management public ou *new public management*, un mode de gestion qui a pour vocation de rapprocher la gestion publique de celle du privé, qui a introduit une logique d'évaluation perpétuelle grâce à des batteries d'indicateurs de performance.

Si les indicateurs peuvent avoir une utilité lorsqu'ils n'ont qu'une vocation informative et qu'ils sont le fruit d'une réelle concertation avec les travailleur·se·s, dans le cadre des COG

ils participent à une « politique des indicateurs » qui privilégie le respect des indicateurs construit en amont et sans concertation, au détriment de la qualité et du service rendu.

Cette conception de la Sécurité sociale est diamétralement opposée aux positions de la CGT : là où l'État organise la destruction de la Sécurité sociale via une étatisation et une austérité forcée portée par les COG et pilotée par des indicateurs de performance, la CGT défend une Sécurité sociale qui répond aux besoins avant de répondre aux croyances patronales et aux injonctions du capitalisme néolibéral.

Schématiquement, la logique derrière les indicateurs de performance des COG est la suivante : construit *a priori* sans une réelle consultation des travailleur·se·s, des usager·ère·s et de leurs représentant·e·s, les indicateurs ne sont pas des outils d'analyse mais de prescription d'une politique publique centrée sur la performance financière. Les indicateurs ont alors pour principal objectif d'inciter les caisses à dépenser toujours moins et

d'organiser une mise en concurrence entre la délivrance publique d'un service et la délivrance privée, sous couvert que le privé serait toujours plus efficace.

Aujourd'hui, ce sont les COG de toutes les branches qui sont construites autour de ces indicateurs de performance, étant donné qu'ils doivent servir à comparer et mettre en concurrence les caisses de Sécurité sociale. Enfin, en réduisant la qualité à une simple quantité, ils limitent bien souvent la compréhension des problèmes et viennent justifier des choix contre la qualité du service rendu.

La CGT s'est opposée dès le début aux COG et remet en cause la pertinence de ces indicateurs de performance parce qu'il s'agit à la fois d'une ingérence de l'État sur le bien des travailleur·se·s : la Sécurité sociale ; et à la fois d'un développement des logiques de gestion du privé, celles de la performance, dans la Sécurité sociale où l'unique question qui vaille est la réponse aux besoins des usager·ère·s !

FACE AUX SIGLES

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

Santé Publique France est le nom public de l'agence nationale de santé publique, établissement public administratif de l'État en charge des missions veille sanitaire, réponse aux crises sanitaires, de prévention et d'éducation à la santé. Elle dispose à la fois de moyens d'intervention pour mettre en œuvre des actions en santé et de réflexion ou d'expertise scientifiques.

Le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS) est un organisme consultatif public dans le giron de l'organisme de conseil du gouvernement en matière de politiques publiques qu'est France stratégie. Il a pour mission de formuler des constats et des recommanda-

tions 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 représentant·es 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.

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des mala-

dies professionnelles (INRS) est l'organisation qui, pour le compte de la Sécurité sociale, produit un ensemble de matériels et d'expertises pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il s'agit aussi de matériel à destination des employeur·se·s, des préventeur·rice·s, médecins du travail, etc. Statutairement l'institut est une association loi 1901 financée par la branche AT-MP et ses cotisations sociales, gérée de manière paritaire entre des représentant·es des organisations patronales et syndicales, dont la CGT. C'est un outil précieux pour les droits des travailleur·se·s en matière de santé au travail.

Terminologie et sigles du numéro

Arrco-Agirc	Association des régimes de retraite complémentaire des salarié·es – Association générale des institutions de retraite des cadres	
ANI	Accord national interprofessionnel	
C2S	Couverture santé solidaire – Complémentaire santé mis en œuvre par les CPAM avec ou sans participation financière (maximum un euro par jour) à destination des ménages aux revenus modestes.	
Carsat	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail – Caisse locale de sécurité sociale intervenant sur trois branches-domaines : vieillesse-retraite, action sociale de la branche maladie, risques professionnels de la branche AT-MP	
CATMP	Commission des accidents de travail et des maladies professionnelles – Instance paritaire dirigeante de la branche risques professionnels AT-MP de la Sécurité sociale	
CDR	Conseils de discipline régionaux - 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.	Voir note aux organisations
Charges et produits	Rapport annuel remis par la Cnam au gouvernement chaque année vers juin-juillet depuis 2005 pour préparer les mesures optimiser les dépenses de santé afin de mettre en œuvre le « juste soin au juste coût » selon les mots de l'Assurance maladie. Ce rapport prépare des pistes d'économies budgétaires en vue du PLFSS présenté en octobre.	

CNRACL	Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales chargée du régime de retraite (base et complémentaire) des agent-e-s 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 page 13, réseau numéro 6
Consommation de crédits	En comptabilité budgétaire la consommation des crédits désigne le fait d'utiliser (consommer) les fonds (crédits) alloués à une tâche ou plus généralement à un organisme.	
CTN-CTR	Comités techniques nationaux et Comités techniques régionaux	Voir encadré page 8
DSN	Déclaration sociale nominative – Procédure permettant aux entreprises de déclarer aux administrations et organismes de Sécurité sociale les données relatives à la rémunération des salarié-e-s afin de permettre le calcul de différentes prestations et des cotisations.	
Ehpad	Établissement d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes	
ETP	Équivalent temps plein	
Ircantec	Institution de retraite complémentaire des agent-e-s non titulaires de l'État et des collectivités publiques – Ce système fonctionne par répartition et par points, il complète la retraite de base des agent-e-s publics non titulaires	
Non-recours aux droits	Selon l'Observatoire des non-recours aux droits et services (Odenore), « la question du non-recours renvoie à toute personne qui ne reçoit pas – quelle qu'en soit la raison – une prestation ou un service auquel elle pourrait prétendre » définition tirée de: « Le non-recours aux prestations sociales », <i>Les dossiers de la Drees</i> n° 57, juin 2020, disponible ici .	
Ondam médico-social	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 repose prend en compte les financements des établissements accueillant les personnes âgées et handicapées.	
PLFSS	Projet de loi de financement de la Sécurité sociale – Projet de la 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.	
PMI	Protection maternelle et infantile – Service départemental géré par les conseils départementaux (bientôt par les Caf) pour mettre en œuvre des politiques de prévention, de dépistage et de contrôle notamment en matière de petite enfance et de maternité.	
Renov'GDR	Plan d'évolution de la politique de gestion du risque (GDR) maladie, c'est-à-dire de la politique de la 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.	
Urssaf	Union pour le recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et des allocations – organisme régional de Sécurité sociale en charge de la collecte des ressources de la Sécurité sociale.	

Mandatements ! 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·rices sont amenées à être également renouvelées. L'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss), qui assure la représentation de l'en-

semble des employeur·ses du régime général 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 so-

ciale 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 dans l'ensemble des caisses locales de Sécurité sociale (CPAM, Carsat, Urssaf, etc.) des mandaté·es 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*: <https://analyses-propositions.cgt.fr/> Dans l'onglet « santé-sécu » vous trouverez nos notes classées par thèmes (santé, handicap, sécu, re-

traite, etc.). N'hésitez pas à nous écrire si vous avez des retours ou des besoins!

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

Formations – À vos agendas !

Le pôle Santé et Reconquête de la Sécurité sociale et la formation syndicale organisent les sessions d'autonomes de ses formations à partir de septembre 2022 au Centre confédéral de formation syndicale Benoît Frachon à Courcelle-sur-Yvette.

- **Travail et santé** du 3 au 7 octobre 2022 – **[Attention changement de date]** – Cette formation vise à développer des éléments de connaissances relatives à la santé au travail et aux risques professionnels dans une démarche revendicative plus globale de Sécurité sociale intégrale. **Contact:** Valérie Champernau travail-sante@cgt.fr Vous pouvez télécharger les documents d'inscription et de description [ici](#).
- **Reconquête de la Sécurité sociale** 14 au 18 novembre – **[Attention changement de date]** – L'objectif premier de cette formation est d'outiller les militantes pour mener des actions servant la reconquête de la Sécurité sociale. Elle a pour but de développer les capaci-

tés nécessaires de nos camarades pour qu'elles et ils soient 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. Si la réforme systémique visant à instaurer un régime de retraite unique à points a été stoppée avec la crise sanitaire, les élections présidentielles ont mis en avant l'idée d'une réforme paramétrique autour d'un report de l'âge légal avec pour *leitmotiv* un « il faudra travailler plus longtemps ». Cette perspective, dont nous souhaitons l'échec, nous contraint à nous réapproprier ce qu'est l'objectif d'un système de retraite, l'importance de la redistribution, de la solidarité, d'une gouvernance démocratique, des notions de répartition à l'opposé de la capitalisation ainsi que de l'importance du maintien d'un système à prestation définie contrairement à un système à co-

titisation définies. 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, à la fois d'un point de vue politique, mais également avec une maîtrise de quelques notions et définitions.

Contact: Valérie Champernau v.champernau@cgt.fr

Kit de formation des administrateur·rices et conseiller·ères des caisses de Sécurité sociale

Le pôle Santé et Reconquête de la Sécurité sociale en lien avec les différent·es chef·fes de file actualisent et complètent afin d'adapter ce kit aux évolutions réglementaires et de prendre en compte vos retours. Il vous sera transmis par vos organisations fin mai. **Il est disponible au format électronique en téléchargement [ici](#) ou auprès du pôle Santé et Reconquête de la Sécurité sociale dont l'adresse est la suivante: securite-sociale@cgt.fr**