

DISPARITION DE NOTRE REVENDICATION HISTORIQUE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS LE DOCUMENT D'ORIENTATION

Alors que nous fêtons les 80 ans de la Sécurité sociale, les Fédérations FNPOS CGT et FNIC CGT souhaitent alerter les organisations de la CGT sur l'abandon de la Sécurité sociale héritée de 1945 dans le document d'orientation au profit d'un autre modèle de protection sociale. Cette institution émanant du Conseil National de la Résistance, cet édifice que contribua à bâtir Ambroise Croizat.

Un abandon au moment même où Macron et le patronat accélèrent la casse notre Sécurité sociale.

Il s'agit d'apporter des éléments de fond afin d'éclairer le débat au sein de notre organisation autour de cet enjeu majeur pour les travailleurs. Pour cela, nous vous proposons une analyse du document d'orientation et des propositions revendicatives concrètes, afin que ce dernier ne se retrouve pas en contradiction avec notre [fiche revendicative n°21 \(Le droit à une Sécurité sociale intégrale, 100% Sécu, démocratique, évoluant selon les besoins tout au long de la vie\)](#).

La Sécurité sociale doit retrouver sa place centrale dans nos revendications.

Analyse du document d'orientation en ce qui concerne la Sécurité sociale

• 1- Remise en question de l'unicité de la Sécurité sociale :

Le document d'orientation fait éclater l'unicité de la Sécurité sociale :

- La petite enfance ainsi que l'autonomie et une partie de la santé sont intégrées à la fonction publique et aux services publics (cf. Ligne 225, 227, ...)
- La prévoyance, une partie de la santé et ce qui concerne l'« emploi » relèveraient de la négociation avec le patronat et constituerait la « Sécurité sociale professionnelle » !!! (cf. Ligne 235, 236, ...)
- La retraite est traitée à part sur la base de revendications qui portent un autre système que le système de retraite de la Sécurité sociale à prestations définies, redistributif et solidaire.(cf. Ligne 245, 246, ...)
- Les AT/MP comme la santé au travail sont également traités de façon indépendante sans référence à la Sécurité sociale (cf. Ligne 313, 314,...)
- Le handicap est traité en dehors du droit à l'autonomie et de la Sécurité sociale. (cf. Ligne 313, 377, ...)

Cet éclatement de la Sécurité sociale défendu dans le document d'orientation va complètement à l'encontre de la Sécurité sociale issu de 1945 qui avait mis fin aux assurances sociales très inégalitaires selon l'entreprise ou la branche dont dépendait le travailleur afin de mettre en place une caisse unique répondant à tous les besoins des travailleurs et leur garantissant des droits identiques. L'unité de la Sécurité sociale est capitale et organise l'unité de classe.

La CGT a toujours revendiqué une Sécurité sociale sans branche avec une caisse unique qui garantit des droits identiques à 100% pour toutes et tous afin de sortir des inégalités que génèrent les assurances complémentaires.

L'unicité de la Sécurité sociale va avec son financement et sa gestion. Là encore, rappelons que la CGT a toujours revendiqué un financement qui repose uniquement sur les cotisations sociales qui sont prises directement sur la richesse produite par les travailleurs avant qu'elle aille dans la poche du patronat. Des cotisations sociales qui sont socialisées c'est-à-dire mises dans un pot commun afin de répondre aux besoins de tous les travailleurs ...Une Sécurité sociale qui doit être gérée par les représentants des travailleurs eux-mêmes c'est-à-dire par la démocratie sociale.

- **2 - Abandon de la Sécurité sociale au profit d'un autre système de protection sociale qui dépend d'un côté de l'État et de l'autre de la négociation d'entreprise ou de branche**

Même si le document d'orientation parle à deux reprises de Sécurité sociale intégrale, le terme n'est plus défini et est complètement vidé de son sens.

Qu'il s'agisse de la Sécurité sociale « intégrale » (fiche revendicative 21) ou du 100% Sécu porté par nos deux fédérations, ce sont deux projets quasi identiques qui reposent sur les fondamentaux de la Sécurité sociale de 45, **ils sont abandonnés dans ce document** au profit d'un autre système de protection sociale bien différent, à deux niveaux :

- Une Sécurité sociale professionnelle qui relèverait de la négociation avec le patronat, exemple à l'appui, à suivre comme la négociation de l'intérim pour la mutuelle. Ramener la « Sécurité sociale » à la négociation avec le patronat c'est revenir aux assurances sociales d'avant 45 avec pour conséquences des droits très inégalitaires entre travailleurs. Mais rien d'étonnant puisque cette Sécurité sociale « professionnelle » fait partie du NSTS, et porte comme ce dernier des droits « individuels transférables ». La Sécurité sociale « professionnelle » n'a donc rien à voir avec la Sécurité sociale issue de 45 qui garantit des droits collectifs et identiques pour tous peu importe l'entreprise dont dépendent les salariés.
- Une action sociale relevant des services publics de l'État qui concernerait un pan de la santé, l'autonomie, le handicap et la petite enfance... Ce sont pourtant des besoins qui relèvent historiquement de la Sécurité sociale et non de l'État.

Il s'agit là d'un changement fondamental et inquiétant de système que nous propose ce document d'orientation en ce qui concerne la Sécurité sociale.

Inquiétant car il fait écho au projet du patronat qui a toujours eu pour objectif de casser l'unité de la Sécurité sociale (à lire « une nouvelle architecture de la Sécurité sociale » du MEDEF) en opposant ce qui relèverait de l'État et de l'impôt à savoir la santé, l'autonomie, le handicap, la famille et ce qui relèverait de la négociation professionnelle comme les AT/MP, le chômage ou encore la retraite avec la mise en place de systèmes assuranciers et de capitalisation. En cassant l'unité de la Sécurité sociale, le patronat mettrait fin au financement par la cotisation sociale et à l'unité de classe qui reste encore puissante comme dans exemple du combat sur les retraites !!!

- **3 - Abandon du système de retraite de la Sécurité sociale à prestations définies, redistributif et solidaire pour un autre système.**

En abandonnant toute revendication sur la durée de carrière, (37,5 ans pour nos deux Fédérations), nous abandonnons un paramètre fondamental du système de retraite de la Sécurité sociale qui lui permet d'être à prestations définies et solidaire.

Maintenir un repère de carrière dans le système est l'unique solution qui répond à un double objectif (tel que pensé en 45) :

- Un taux de remplacement (rapport entre le salaire et la pension) garanti avec un niveau de cotisation qui doit s'adapter.
- Prendre en comptes les carrières heurtées, des périodes non travaillées (maladie, maternité...), réduire les inégalités de carrières (femmes/hommes...) et compenser par des départs anticipés la pénibilité ou des situations comme le handicap...**grâce aux dispositifs de solidarité.**

La durée de carrière rattache la retraite au travail, au salaire ce qui fait de la pension un droit et un revenu de remplacement et non une allocation d'aide sociale ou un minima.

Les dispositifs de solidarités sont au cœur du système à prestations définies hérité de 45 et sont les seuls garants pour réduire les inégalités de carrière.

Il est d'ailleurs incohérent de revendiquer la prise en compte d'années d'étude sans repère de carrière ou la notion de taux plein. Le taux plein est intrinsèquement lié à la carrière.

Un système de retraite qui ne prend pas en compte une durée carrière ne peut prévoir de dispositifs qui agissent véritablement sur cette carrière. Dans un système sans repère de carrière, seules les périodes travaillées comptent. C'est un système très inégalitaire. Ce genre de système relève de la même logique qu'un système sans repère d'âge de départ comme le propose la CFDT à l'image du système à points de 2019 ou de l'AGIRC-ARRCO.

Si nous voulons continuer à défendre le système de retraite de la Sécurité sociale et mettre fin aux réformes qui porte l'âge de départ à 64 ans et une carrière à 43 ans, il est capital de continuer à revendiquer une retraite à 60 ans avec une carrière de 37,5 ans, une pension calculée sur les 10 meilleures années et des dispositifs de solidarités améliorés (années d'études, départs anticipés dès 37,5 ans de carrière, pour pénibilité...) (cf livret 100% Sécu).

En ce qui concerne la pénibilité, le document d'orientation renvoie là encore à la négociation avec le patronat à l'image des dockers, cheminots...alors qu'elle devrait relever d'un dispositif de solidarité intégré au système de retraite de la Sécurité sociale afin que la compensation de la pénibilité devienne un droit collectif, pour tous à partir du moment où l'on fait un métier pénible. Par exemple, les aides à domicile dont le métier est largement reconnu pénible auraient les mêmes droits que les dockers, les cheminots, ou encore les pétroliers. (Propositions développées plus bas et dans le livret 100% joint) ;

Enfin la dernière résolution sur la retraite du document d'orientation (paragraphe 249) est un fourre-tout (aménagement de carrière, transfert de compétences...) qui n'a ni queue, ni tête et surtout pas de sens dans un système qui permet à tout le monde de partir à 60 ans ou en départ anticipé.

- **4 - Les accidents de travail, les maladies professionnelles et le handicap traité en dehors de la Sécurité sociale.**

Les AT/MP sont traités dans le document en dehors de la Sécurité sociale et sous le prisme des morts au travail avec pour exemple une première résolution étonnante qui consiste à mettre en visibilité les morts au travail notamment lors de la journée mondiale annuelle le 28 avril plutôt que de s'attaquer à leur cause : le patronat.

Aucune analyse n'est d'ailleurs faite sur les reculs imposés par le patronat comme dans l'ANI AT/MP de 2023 et sur sa responsabilité en ce qui concerne les mauvaises conditions de travail ou encore la sous déclaration des AT/MP.

Il en va de même avec le handicap traité en dehors de la sécurité sociale lui aussi, sans aucune remise en question de l'existant et dont la première résolution est là encore très éloignée des besoins des personnes en situation de handicap, enfants comme adultes.

A partir de cette analyse nos deux fédérations propose aux syndicats que soit introduite notre revendication du 100% Sécu qui repose sur les fondamentaux de 1945 ainsi que sur le projet de Sécurité sociale intégrale (fiche revendicative 21) tout en l'améliorant et intégrant de nouveaux droits.

Enfin nous proposons de rebaptiser la campagne proposée dans le document «la meilleure des sécurités, c'est la solidarité» en «**la meilleure des sécurités, c'est le 100% Sécu**»

Proposition afin d'introduire un chapitre sur la Sécurité sociale (100% Sécu) à la Partie 2 du document d'orientation

2.1 Reconstruire des Solidarités à partir du travail

- **2.1.1 Un 100% Sécu pour répondre à 100% des besoins** (décalage de l'article initial « Pour des services publics... » en 2.1.2....)

Avec le projet du 100% Sécu, la CGT porte à la fois la reconquête de la Sécurité sociale de 1945 et son aboutissement à travers l'extension de son périmètre et l'amélioration des droits.

Le 100% Sécu s'inscrit pleinement dans la démocratie sociale originelle avec une gestion qui doit revenir aux représentants des travailleur(se)s assuré(e)s eux-mêmes.

Le 100% Sécu organise l'unité de la Sécurité sociale autour de la caisse unique qui garantit des droits collectifs identiques pour toutes et tous indépendamment de l'entreprise ou du territoire dont ils dépendent.

Le projet du 100% Sécu repose ainsi sur une solidarité de classe et un financement exclusif par la socialisation du salaire à travers la cotisation sociale. Avec le 100% Sécu, la Sécurité sociale est uniquement financée par la cotisation sociale et non par la taxation des dividendes ou des capitaux puisque le salaire socialisé via la cotisation sociale prend directement sur les richesses produites plutôt que sur la part volée par le patronat à travers les dividendes. Le 100% Sécu met fin aux lois de financement de la Sécurité sociale que la CGT a toujours combattu.

Ainsi dans le 100% Sécu les cotisations sociales sont mises dans un pot commun afin d'ouvrir des droits pour une prise en charge à 100%, c'est-à-dire intégrale.

Cette prise en charge à 100% couvre tout le champ de la santé, l'autonomie (le handicap inclus), la santé au travail, la famille, la retraite et élargi le périmètre de la Sécurité sociale en intégrant de nouveaux droits qui relèvent d'une logique de Sécurité sociale comme le droit à l'emploi qui aujourd'hui, n'en fait pas parti. Le droit à l'emploi va de l'indemnisation (primo privé d'emploi inclus) jusqu'à la formation en passant par l'accompagnement, l'orientation et l'insertion.

Toujours dans une logique de garantir des droits en lien avec son financement par le salaire socialisé le 100% sécu applique systématiquement pour toutes ses prestations les règles de la Sécurité sociale issu de 1945 qui vont permettre notamment de transformer les allocations tels que le RSA, l'AAH...qui relève de l'Etat en droits.

Enfin la prise en charge à 100% va se traduire par une gestion directe à 100% dans les domaines de la santé, l'autonomie, de la famille et du droit à l'emploi. Il n'y a plus de mécanisme de remboursement ou de prise en charge dans la mesure où les actes médicaux, la garde d'enfant, le droit à l'autonomie ou encore la formation professionnelle seront réalisés par des personnels payés directement par la Sécurité sociale, c'est-à-dire en gestion directe. Ainsi le 100% Sécu crée des centres de santé, un pôle de santé public, un service du droit à l'autonomie, des établissements d'accueil de la petite enfance, des centres de formation... en gestion directe.

Il ne s'agit d'une utopie puisque la Sécurité sociale a encore aujourd'hui en gestion directe des crèches ou des centres de santé. Pour rappel la « gestion directe » dans le projet de Sécurité sociale intégrale a été voté au 53ème congrès

Ainsi le 100% Sécu, grâce à la gestion directe, met fin à la marchandisation dans tous ces secteurs et garantit les mêmes droits à toutes et tous sur tout le territoire.

Le 100% sécu apporte des revendications concrètes pour lutter contre la sous déclaration des AT/MP et lutter contre les morts au travail en intégrant, par exemple les services de santé au travail dans la sécurité sociale afin qu'ils soient indépendants ainsi qu'en redonnant un rôle de contrôle à la Sécurité sociale en plus de son rôle de réparation et de prévention en lien avec le retour des CHSCT et une inspection du travail renforcée (voir livret 100% Sécu).

Il en va de même pour le handicap qui est longuement développé dans le 100% sécu avec l'objectif de sortir d'une réponse qui relève de l' « assistance » étatique comme aujourd'hui et revendiquer un droit à l'autonomie émancipateur (financier, matériel, à la scolarité...) au sein de la Sécurité sociale (cf livret)

En ce qui concerne la retraite, le 100% Sécu défend et améliore le système de retraite issu de 1945, à prestations définies, redistributif et solidaire.

Le 100% Sécu garanti un niveau de pension à 100% du salaire moyen net des 10 meilleures années avec un départ à 60 ans et une carrière ramenée à 37,5 ans.

Pour la fonctions publique la pension doit être calculée sur les 6 derniers mois.

Le 100% Sécu améliore les dispositifs de solidarités, seuls garants de la compensation des aléas et inégalités de carrière et de la prise en compte de la pénibilité.

Exemple d'amélioration des dispositifs de solidarité :

- Un renforcement des périodes assimilées (maladie, maternité, chômage...) et des droits familiaux, seuls garants d'une véritable compensation pour les carrières hachées
- Une prise en compte des années d'études dans le cadre de périodes assimilées.
- Des départs anticipés dès 53 ans pour les salariés qui ont travaillé tôt et qui ont 37,5 ans de carrière
- Des départs anticipés dès 55 ans pour les personnes qui perçoivent une invalidité (concerne aussi les personnes en situation de handicap dans le projet) ou une rente AT/MP
- Des départs anticipés dès 50 ans dans le cadre de la compensation de la pénibilité. Introduire ce dispositif dans le système de retraite de la Sécurité sociale permet de sortir des accords de branche très aléatoires d'une profession à l'autre et de mettre fin au C2P. Il reposera sur la base de critères déterminés collectivement puis rattachés à des métiers qui une fois reconnus comme pénibles apporteront des garanties communes. Dans ce cadre, les salarié(e)s exposé(e)s à des métiers reconnus pénibles pourront donc partir **dès 50 ans selon le métier à raison de 2 trimestres par années d'expositions.**

La globalité de ce chapitre doit être mis en relation avec le projet complet du 100% qui développe et rend très concret notre Sécurité sociale qu'il s'agisse de la création de centre de santé accessible par toutes et tous sur tout le territoire, d'un service de l'autonomie qui va du domicile à l'établissement, d'un pôle de santé publique qui sort par exemple le médicament de la marchandisation.

Résolutions :

- La CGT adopte le projet du "100% Sécu", comprenant santé, autonomie, famille, AT/MP-santé au travail, retraite, et extension à de nouveaux droits (dont droit à l'emploi).
- La CGT s'engage à mettre en œuvre une grande campagne confédérale "la meilleure des sécurités c'est le 100% Sécu" : résolution fixant un plan national (tracts, formations, meetings, votations, outils numériques, interpro) et des temps forts.
- La CGT s'engage à accompagner les mandatés dans toutes nos structures (Fédés, UD, UL, Syndicat) afin que soit intégré le 100% Sécu dans les cahiers revendicatifs (NAO, élections pro, services publics, santé au travail).
- La CGT exige l'abrogation des LFSS (loi de financement de la Sécurité Sociale) dont l'objectif est de répondre à un budget en constante diminution et non aux besoins

Avec le 100% Sécu :

- La CGT réaffirme sa revendication d'un financement de la Sécurité sociale qui repose exclusivement sur le salaire socialisé via la cotisation sociale et exige l'abandon total d'un financement qui reposerait sur l'impôt et la TVA sociale.
- La CGT réaffirme sa revendication de la reconquête d'une gestion par la démocratie sociale de la Sécurité sociale c'est-à-dire d'une gestion par les travailleurs eux-mêmes à travers leurs représentants syndicaux.
- La CGT réaffirme sa revendication d'une Sécurité sociale à 100% (c'est-à-dire intégrale) grâce au retour de la caisse unique qui garantit des droits identiques pour toutes et tous peu importe l'entreprise ou le lieu d'habitation. La caisse unique met fin à tout type de système complémentaire (très inégalitaire) sur son champ.
- La CGT revendique une prise en charge à 100% qui se traduit par une gestion directe à 100% dans tous ses domaines (santé, autonomie, petite enfance...) Seule la gestion directe par la Sécurité sociale met fin à la marchandisation dans tous ces secteurs et garantit les mêmes droits à toutes et tous sur tout le territoire
- La CGT revendique un droit à l'emploi intégré à la Sécurité sociale allant de l'indemnisation (y compris primo privé d'emploi) à la formation, l'orientation, l'insertion et l'accompagnement.
- La CGT revendique dans le cadre de la retraite une pension à 100% du salaire moyen net des 10 meilleures années, départ à 60 ans, carrière à 37,5 ans avec des dispositifs de solidarités améliorés et pour la Fonction publique, un calcul sur les 6 derniers mois.

Intégrer le 100% Sécu dans le document d'orientation du 54ème congrès, implique de rattacher à la Sécu l'ensemble des parties qui en relèvent. Il s'agit notamment des parties suivantes : Santé, Autonomie et Petite Enfance, présent dans la partie fonction publique, Sécurité sociale professionnelle dans la partie NSTS et enfin Retraite, AT/MP, Conditions de travail et Handicap dispatchés dans la partie 2.

Montreuil, Jeudi 12 Mars 2026



Cécile VELASQUEZ
Secrétaire Générale FNPOS-CGT



Serge ALLEGRE
Secrétaire Général FNIC-CGT

