

# Instance Nationale de Concertation CNSA

23 Juin 2023





# Sommaire

- 1. Le portrait de la CNSA**
- 2. Les ressemblances et les spécificités par rapport aux autres branches**
- 3. La COG 2022-2026**
- 4. La transformation engagée en tant que nouvelle caisse de Sécurité sociale**



# Le portrait de la CNSA



# Les missions de la CNSA

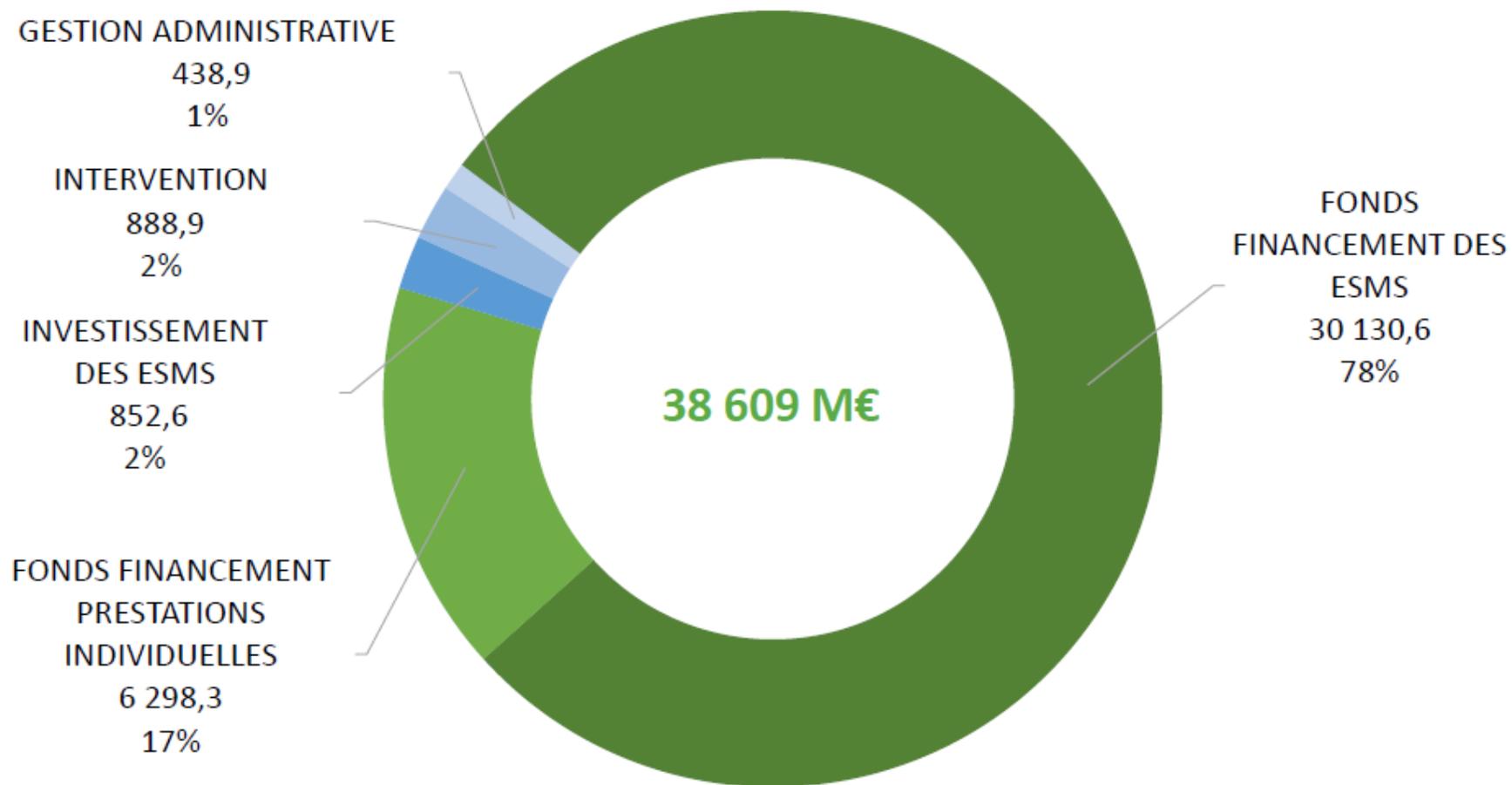
- **Gérer la branche** Autonomie donc garantir une **réponse adaptée**, partout et à tout moment, à toute personne âgée ou en situation de handicap ayant besoin d'une aide à l'autonomie.
- **Répartir le budget** consacré à ces aides (38,6 Md€ au budget 2023) aux acteurs territoriaux chargés de le redistribuer sous forme d'aides ou de **prestations individuelles** aux personnes concernées ou de **dotations aux établissements et services** médico-sociaux spécialisés.
- Garantir un **accès équitable aux droits** sur tout le territoire.
- **Informer** sur les droits et les aides pour faire face à la perte d'autonomie.
- Financer **la recherche et l'innovation** sur le handicap et le grand âge.
- Réfléchir aux **solutions** d'accompagnement « **de demain** ».
- Rendre **les métiers** de l'aide à l'autonomie plus attractifs.

# Le budget de la CNSA

- Les dépenses portées par le budget de la CNSA résultent principalement de **2 grandes trajectoires financières** :
  - Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale
  - La convention d'objectifs et de gestion 2022-2026
- Son budget s'inscrit dans un **cadre pluriannuel** donnant une visibilité accrue sur les financements durant les 5 ans à venir, notamment sur les dépenses d'intervention et d'investissement en direction des établissements et services médico-sociaux (ESMS)
- Dans le cadre de la mise en place de la branche, la CNSA a profondément rénové et **simplifié son architecture budgétaire** organisée autour de **5 grands blocs de financement** :
  - **Le fonds « Financement des ESMS »** : dépenses de fonctionnement des établissements et services médico-sociaux à la fois pour les personnes âgées et les personnes handicapées
  - **Le fonds « Prestations individuelles »** : allocation personnalisée d'autonomie (APA), prestation de compensation du handicap (PCH), allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), allocation journalière du proche aidant (AJPA)
  - **Le budget « Aide à l'investissement des ESMS »** : dépenses issues notamment des mesures du Ségur de la santé (volet immobilier et numérique)
  - **Le budget « Intervention »** : dépenses de prévention de la perte d'autonomie, de recherche et d'innovation, de soutien à la qualité de l'offre et aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile
  - **Le budget de « Gestion administrative »** : dépenses de fonctionnement et de personnel de la caisse, dépenses d'investissement des systèmes d'information réseaux et dépenses de soutien aux MDPH

# Le budget de la CNSA

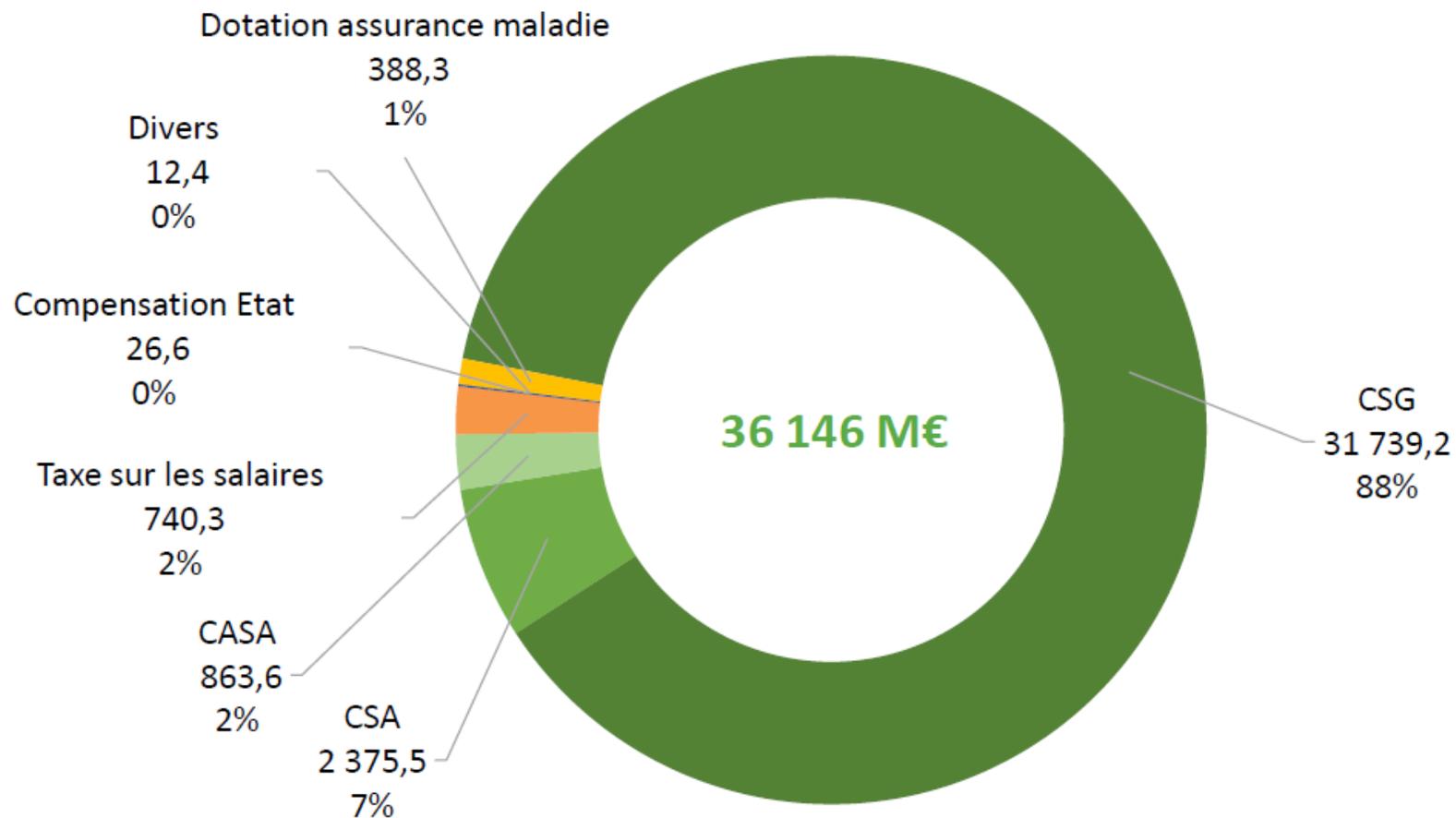
## Détail des charges de la CNSA en M€ (BI 23)





# Le budget de la CNSA

## Détail des recettes affectées de la CNSA en M€ (BI 23)



CSG : contribution sociale généralisée / CSA : contribution solidarité autonomie / CASA : contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie => 35 Md€, soit 97% des recettes de la branche



# Le budget de la CNSA : focus sur les actions de recherche et d'innovation

- Les actions de recherche et d'innovation financées par la branche Autonomie s'inscrivent tout d'abord dans le cadre du **partenariat avec le GIS Institut pour la Recherche en Santé Publique (IReSP)**. La CNSA a ainsi soutenu en 2022 15 nouveaux projets en sciences humaines et sociales et en santé publique sur différents thèmes : analyse sur le virage domiciliaire, enjeu du chez-soi en EHPAD, outils d'évaluation médico-sociale, prévention, place des proches aidants et inclusion des jeunes adultes en situation de handicap.
- La branche Autonomie soutient également **la structuration d'un écosystème de la connaissance et de l'innovation** qui se concrétisent par des partenariats de soutien pluriannuels au fonctionnement du GIS IReSP, du GIS Institut de la Longévité, des Vieillesse et du Vieillissement (ILVV), du GIP Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes).
- La CNSA participe enfin à des **enquêtes statistiques**, au lancement de **contrats d'étude** entre la Caisse et des équipes de recherche ainsi qu'à la réalisation d'études diverses

# L'organigramme



**Conseil**

**Jean-René LECERF**  
Président

**Conseil scientifique**

**Myriam WINANCE**  
Présidente

**Secrétariat général**

**Aurore COLLET**  
Secrétaire générale

**Nadia ARNAOUT**  
Directrice déléguée  
aux ressources humaines  
et affaires générales

**Jean-Luc BELDA**  
Directeur délégué  
aux affaires financières  
et juridiques

**Direction comptable**

**Laurent MATHIS**  
Directeur comptable

**Direction générale**

**Virginie MAGNANT**  
Directrice générale

**Aude MUSCATELLI**  
Directrice adjointe

**Direction de l'accès aux droits et des parcours**

**Bénédicte AUTIER**  
Directrice

**Etienne DEGUELLE**  
Directeur adjoint

**Hocine MADAOU**  
Directeur adjoint en  
charge des SI parcours

**Direction de l'appui au pilotage de l'offre**

**Hélène PAOLETTI**  
Directrice

**Alexandre FARNAULT**  
Directeur adjoint

**Direction du financement de l'offre**

**Vanessa WISNIA-WEILL**  
Directrice

**Olivier PAUL**  
Directeur adjoint

## Organigramme 2023

**Marie-Christine PARENT**  
Contrôleuse  
budgétaire

**Direction de l'information des publics et de la communication**

**Carole JANKOWSKI**  
Directrice

**Richard DALLENES**  
Directeur adjoint

**Direction des systèmes d'information**

**Macaire LAWIN**  
Directeur

**Aurélien TACONNET**  
Directeur adjoint

**Direction de la prospective et des études**

**Marine BOISSON-COHEN**  
Directrice

**Aurélien FORTIN**  
Directeur adjoint,  
en charge de la statistique  
et des données

Mis à jour le 15/05/2023

# Les données sociales clés de la CNSA

- 147 agents au 31/12/22 et **174** agents au 23/06/2023 (*forte dynamique de croissance*)
- 85% de salariés et 15% de fonctionnaires en détachement
- 94% de cadres
- 44 ans en moyenne
- 65% de femmes
- 37% de l'effectif a moins de 2 ans d'ancienneté
- 77% des agents formés en 2022
- Au 31/12/22 :
  - 68% des salariés relevaient de la grille des employés et cadres (*11% des salariés sont au niveau 6, 24% au niveau 7, 15% au niveau 8 et 7% au niveau 9*)
  - 22% relevaient de la grille des informaticiens
  - 7,5% de la grille des agents de direction
  - 2,5% de la grille du personnel soignant ou ingénieur conseil
- Au budget initial 2023 :
  - Montant des dépenses de personnel : 20 M€
  - Montant du budget de formation : 250 K€



# Les ressemblances et les spécificités par rapport aux autres branches

# Les points communs de la CNSA avec les autres caisses

- À l'instar des autres branches de Sécurité sociale, la CNSA est en charge de la **gestion du risque de la branche relative au soutien à l'autonomie** des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, une gestion qui repose sur la conciliation d'objectifs de qualité, d'efficience et d'équité territoriale
- Le Conseil de la CNSA rend des **avis sur des projets de textes** (via sa commission dédiée) qui concernent la politique de l'autonomie.
- Comme les autres caisses de Sécurité sociale, la CNSA dispose désormais d'une **convention d'objectifs et de gestion pluriannuelle** de branche définissant des engagements et des moyens associés validés par les tutelles ministérielles
- Pour organiser ses relations partenariales avec les différents acteurs locaux, la CNSA élabore des **conventions territoriales à l'instar des contrats pluriannuels de gestion**
- Du point de vue de son **fonctionnement interne**, l'essentiel des agents relève de la convention collective du personnel des organismes de Sécurité sociale
- La CNSA participe désormais à l'ensemble des **instances de l'UCANSS** : Comex, instances paritaires, groupes de travail...



# Les spécificités de la CNSA

- **La CNSA ne dispose pas de caisses locales mais d'un réseau de partenaires singuliers :**
  - Les agences régionales de la santé (ARS) et les conseils départementaux en ce qui concerne l'organisation de l'offre
  - Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ou, selon les territoires, les maisons départementales de l'autonomie, en ce qui concerne le guichet des personnes
- A ce titre, **la CNSA n'émet aucun avis sur la nomination des directeurs de ces différents réseaux** qui bénéficient d'une autonomie de gestion
- La composition du Conseil de la CNSA est caractérisée par **la présence de représentants de l'Etat, de Conseils départementaux et de représentants d'associations**

# La COG 2022-2026



# Les priorités affirmées par la nouvelle COG

## Tenir la promesse de l'Autonomie dans la sécurité sociale

### Pour les personnes & leurs proches



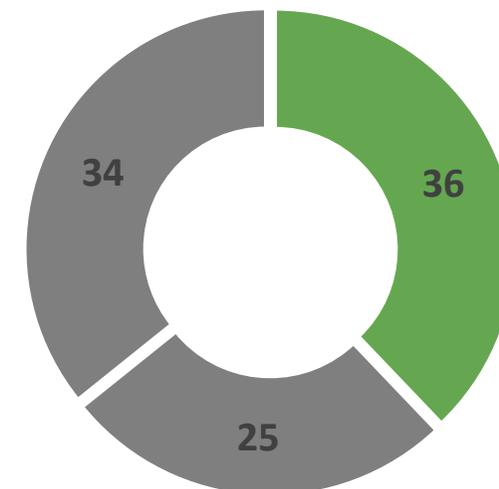
- Des démarches en ligne facilitées pour l'accès aux droits et aides et démarches de proximité, une meilleure visibilité des guichets, et des parcours mieux coordonnés
- La généralisation de la mesure de la satisfaction et de la transparence sur les résultats
- Une évaluation des besoins harmonisés via des SI nationaux : SI MDPH, SI APA
- Le développement de programmes de prévention qui ont fait leurs preuves

### Pour les professionnels des réseaux d'accueil



- Des outils de travail plus ergonomiques et conformes aux évolutions législatives et réglementaires
- L'appui renforcé des organisations et leur mise en visibilité

Axe 1 - Garantir la qualité du service public de l'autonomie et l'accès aux droits des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et de leurs proches aidants



**2,706 Md€ sont consacrés à la qualité du service d'information, orientation, évaluation, et accompagnement à l'effectivité des droits sur la durée de la COG, dont près de 1 Md€ à la prévention.**

# Les priorités affirmées par la nouvelle COG

## Accompagner l'évolution du modèle d'accompagnement des personnes

### Pour les personnes & leurs proches

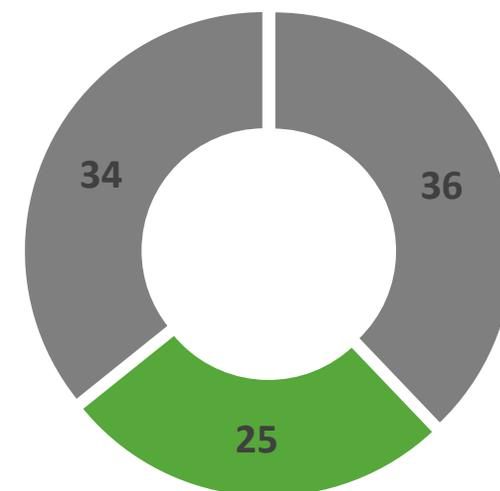


- Le développement de solutions d'habitats nouveaux pour une vie à domicile sécurisée, et facilitée par des aides humaines et techniques adaptées
- Des établissements ouverts et inclusifs... et plus « verts »
- 60 000 places d'EHPAD rénovées
- La mise en place d'un accompagnements précoces pour éviter les sur handicaps
- Une offre plus modulaire pour accompagner la personne dans son lieu de vie

### Pour les professionnels des ESMS



- Une attractivité renforcée des métiers
- L'amélioration de la qualité de vie au travail
- Des pratiques professionnelles plus collaboratives grâce notamment au numérique et des organisations innovantes favorisant l'autonomie



Axe 2 - Soutenir l'adaptation de l'offre aux besoins des publics

**3,870 Md€ sont dédiés à l'appui à la transformation de l'offre, le soutien aux professionnels et la pair-aidance inscrits dans la COG**

# Les priorités affirmées par la nouvelle COG

## Assurer le pilotage de la Branche Autonomie

### Pour les agents de la CNSA



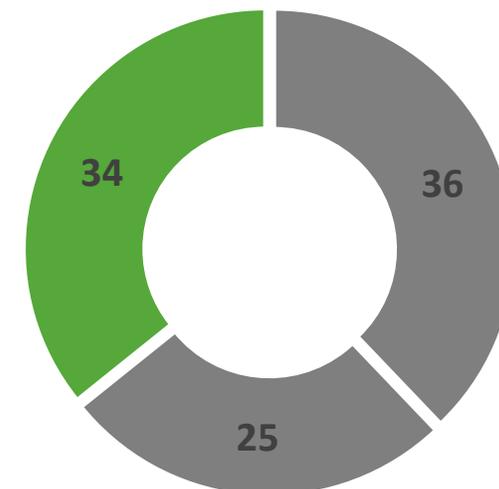
- Des moyens humains adaptés aux missions (socles et nouvelles)
- Une organisation optimisée pour répondre aux attentes
- Un accompagnement RH tout au long de la transformation
- Une politique de prévention des risques et des conditions matérielles favorisant la qualité de vie au travail

### Pour les professionnels des ESMS



- Une stratégie de gestion du risque claire et partagée
- Un resserrement des liens entre la Caisse nationale et les réseaux territoriaux
- Un contrôle interne renforcé appuyé par des SI intégrés

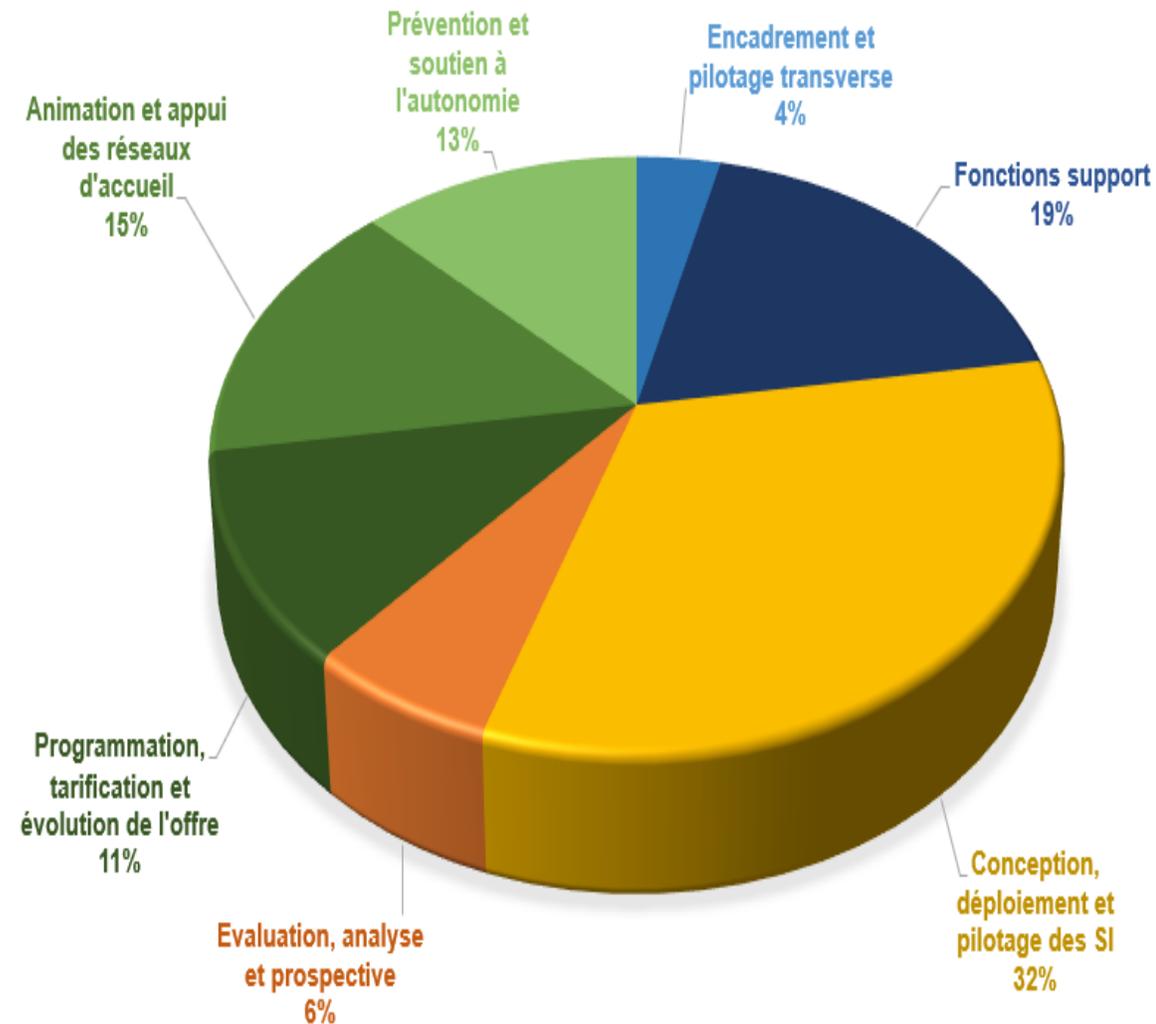
Axe 3 - Structurer et outiller la nouvelle branche autonomie pour piloter le risque



# La trajectoire RH de la nouvelle COG

- **Autorisation de recrutement de 80 ETP** : une augmentation inédite de 60% des effectifs de la CNSA et de **70% par rapport à la précédente COG**
- **Des recrutements massifs en début de COG pour une pleine opérationnalité :**

| Rythme prévisionnel des recrutements | Effectif actuel | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | TOTAL |
|--------------------------------------|-----------------|------|------|------|------|-------|
| ETP à fin année                      | 133             | + 39 | + 34 | + 5  | + 2  | 213   |





# Les actions COG 2022-2026

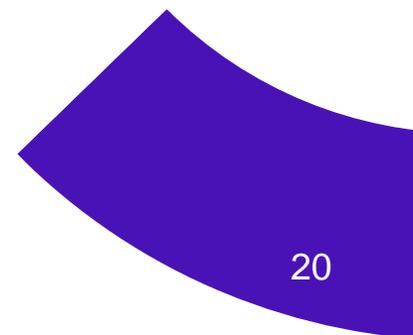
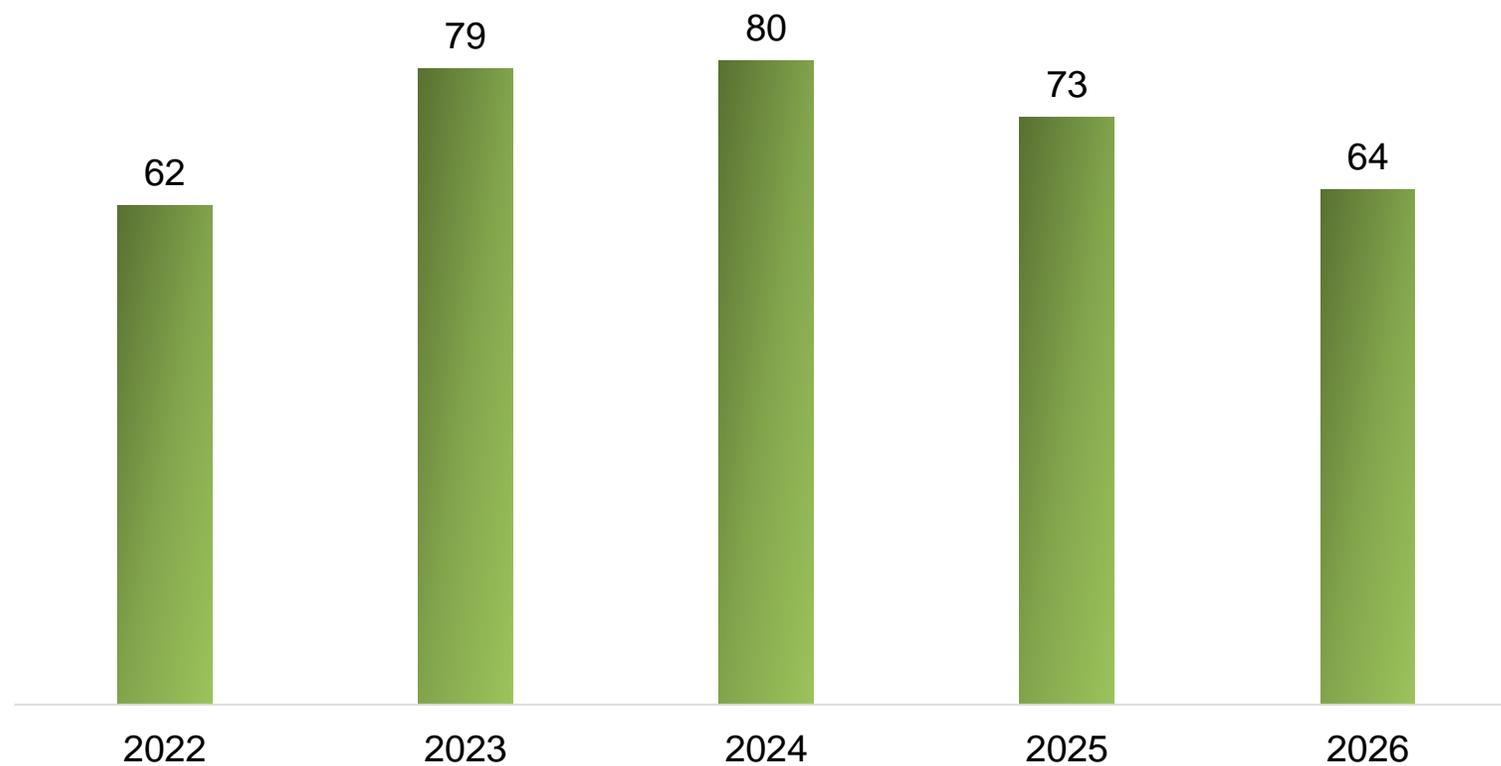
Nombre d'engagements 2022- 2026 : 40



Nombre d'actions COG 2022-2026 : 95



Nombre d'actions suivies par année - COG 2022-2026

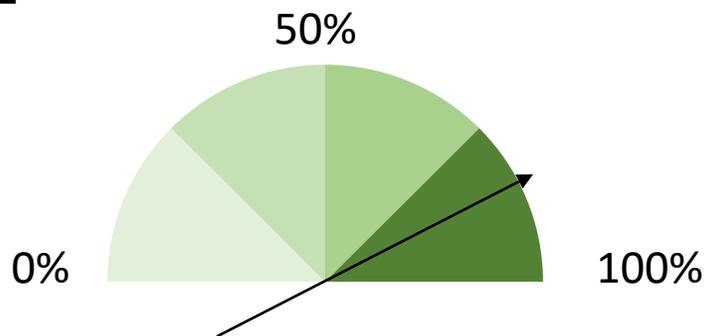




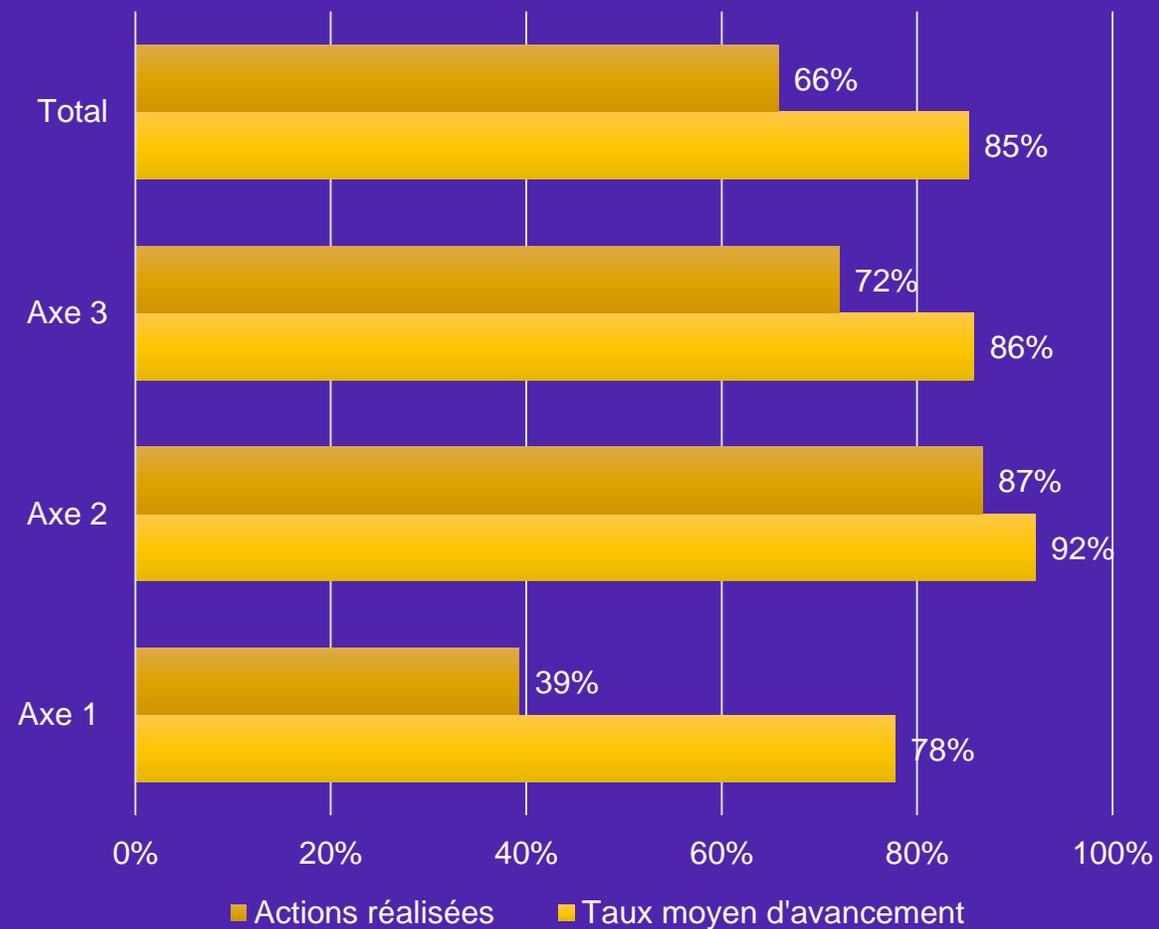
# État d'avancement 2022

Taux moyen d'avancement des actions de la COG  
Fin 2022

**85%**



## Taux d'avancement des actions par axe



# Le SDSI de la branche autonomie

## 1 | Développer un SI soutenant la qualité de service et d'accès aux droits



Mettre en œuvre un SI de gestion des prestations individuelles PA (APA)



Poursuivre le développement et le déploiement des SI de gestion des prestations individuelles PH (MDPH)



Faire évoluer les **portails d'information grand public** et assurer une meilleure expérience utilisateur via la proposition de téléservices notamment et l'interconnexion avec les portails d'autres organismes de la sécurité sociale



Simplifier les **parcours usagers** et généraliser la mesure de satisfaction des usagers des portails et outils de la CNSA



Mettre en œuvre des outils de gestion et portails collaboratifs pour une relation renouvelée et une meilleure **animation des réseaux** (CRM, extranet rénové...)



## 2 | Renforcer la connaissance et le pilotage par la donnée de la 5<sup>e</sup> Branche



Elaborer et mettre en œuvre une démarche de **gouvernance des données** transverse à la caisse



Améliorer le recueil des données nécessaires à une **gestion efficiente de l'offre** et mettre en place un **SI de l'offre** à destination des acteurs du médico-social (ESMS et SAAD), des ARS et des CD



Renforcer l'outillage de la caisse en termes **d'aide de la décision** à travers la mise à disposition de tableaux de bord et un portail décisionnel à destination de la CNSA

## 3 | Transformer le cœur du SI de la branche



Renforcer l'outillage des **fonctions support** à la CNSA sur des périmètres prioritaires



Formaliser la **stratégie** de la caisse en termes d'architecture, d'urbanisation et d'externalisation et assurer le **pilotage** des SI



Renforcer la **sécurité** et l'interopérabilité des systèmes d'information et des données et moderniser l'infrastructure, mettre en place une stratégie gestion de l'obsolescence et de la dette **technique** et applicative



Assurer le maintien et **l'exploitation** des SI existants et nouveaux et piloter les engagements de service du système d'information (disponibilité, performance)

# Le SDSI de la branche autonomie



## Suivi des projets

**+ 17**

Projets nouveaux démarrés en 2022

**0**

Projets annulés

**87 %**

D'avancement  
moyen sur l'année\*

## Statut du portefeuille de projets

- **53** projets en cours
- **6** projets terminés
- **35** activités récurrentes en COURS

\* Taux moyen de l'avancement des différents projets et activités récurrentes du portefeuille de la DSI



## Suivi budgétaire des Autorisations d'Engagement (AE)

**87 %**

## Suivi budgétaire des Services Faits réalisés (SF)

**96 %**



## Ressources humaines

**7 Postes COG**

ouverts sur l'année 2022 :

- **2** Recrutements **COG en cours**
  - Chef de projet Portails
  - Responsable des opérations SI APA
- **5** Recrutements **COG réalisés**
  - 2 Chefs de projet SI APA
  - Chef de Projets « C360 »
  - Responsable de pôle SI Infrastructure
  - Architecte technique / Expert sécurité
- **4** Recrutements postes (hors COG)
  - Responsable de pôle SI Offre : **arrivée 2/01/23**
  - Chef de projet Support : **arrivée 8/12/22**
  - 2 Chefs de projets SI : **arrivées 16/01/23 et 18/02/23**

**71 %**

des objectifs de  
recrutements COG de  
l'année réalisés



# La transformation engagée en tant que nouvelle caisse de Sécurité sociale

# La transformation interne engagée depuis 2022

- Elaboration d'une **stratégie de réorganisation interne** avec :
  - Un nouvel organigramme de la CNSA
  - Plusieurs actions de transformation pour redéfinir les process :
    - Un chantier « stratégie RH »
    - Un chantier « Pilotage territorial »
    - Un chantier « Finances »
    - Un chantier « Connaissance des solutions et des besoins »
- Elaboration d'un **nouveau cadre de coopération avec les réseaux territoriaux** à partir :
  - D'un benchmark européen des politiques de l'autonomie
  - D'une consultation en ligne
  - D'ateliers en territoires avec les acteurs locaux
- Création d'une **identité visuelle** pour la branche Autonomie





# La mise en place d'une stratégie RH 2022-2024 : les enjeux

- Accompagner la **transformation de l'établissement en caisse de Sécurité sociale**
- Accompagner la **croissance de l'établissement** (+ 80 postes durant toute la COG 2022-2026)
- Renforcer et améliorer le **pilotage des ressources humaines**
- **Améliorer le bien-être au travail** pour l'ensemble des agents
- **Construire des parcours adaptés** aux besoins de chacun
- Proposer des actions pour **développer les compétences managériales**

# La mise en place d'une stratégie RH 2022-2024 : la méthode

*La stratégie RH de la CNSA a été construite pour les années 2022-2024 sur la base de **4 plans**.  
Les actions prévues dans chacun des plans ont été regroupées dans une feuille de route unifiée et cohérente de façon à guider l'activité des services RH*



# La mise en place d'une stratégie RH 2022-2024 : les objectifs

*7 grands objectifs stratégiques ont été identifiés autour de 85 actions opérationnelles*

Les 7 objectifs stratégiques sont les suivants :



Contribuer à la structuration d'une organisation lisible et d'un fonctionnement efficace de la CNSA



Structurer un plan de recrutement et travailler à l'attractivité de la CNSA



Soutenir les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux collaborateurs



Construire des parcours de carrière cohérents et adaptés



Accompagner le développement des compétences de chacun



Améliorer la politique sociale et l'action sociale



Renforcer la communication RH

### Les personnes concernées

personnes en situation de handicap, personnes âgées en risque de perte d'autonomie, proches aidants

- Expriment leurs attentes
- Exercent leur liberté de choix
- Participent aux décisions qui les concernent

### Un meilleur soutien à l'autonomie des personnes



Besoins mieux couverts



Interlocuteurs plus stables, moins dispersés



Equité renforcée



Prévention renforcée



Parcours de vie plus continus, plus fluides

### Les acteurs opérationnels

(par ex. : MDPH et MDA, professionnels de l'information, de l'orientation, de l'évaluation, de la coordination, de l'accompagnement)

- Mettent en œuvre les politiques de l'autonomie dans leur champ de compétences
- Accueillent, informent, orientent les personnes et leurs proches
- Accompagnent les personnes dans leur parcours de vie
- Coordonnent les interventions

### Un meilleur service rendu



Accueil, information et orientation des personnes, ouverture de droits : démarches moins redondantes, réponses plus globales



Coordination des parcours : dispositifs complémentaires, rôles clairs



Accompagnement : offre mieux organisée, acteurs incités à coopérer, investissements bien ciblés



Prévention : interventions cohérentes et complémentaires, à fort impact

### Les acteurs institutionnels de la branche autonomie

La CNSA, les ARS et les CD

- Définissent les orientations des politiques de l'autonomie
- Financent et organisent l'offre de services et de prestations aux personnes

### Des politiques autonomie plus cohérentes



Vision panoramique et plus cohérente des enjeux



Connaissances mieux partagées des besoins et des réponses



Actions conjointes pour avoir plus d'impact



Relations plus étroites



Démarches mieux articulées pour le développement et l'organisation de l'offre

### De nouvelles modalités de travail avec le cadre de coopération entre la CNSA, les ARS et les CD

- Coopération quotidienne renforcée
- Engagements de chacun (conventionnement tripartite)
- Dialogue de pilotage décloisonné (rencontres interdépartementales CNSA-ARS-CD)
- Espaces de dialogue stratégique pour mettre en cohérence les politiques sur les territoires

Cadre de coopération entre la CNSA, les agences régionales de santé, les conseils départementaux

Exemple, pour les élus de votre public de territoire



**RENDRE UN MEILLEUR SERVICE AUX PERSONNES GRÂCE A DE NOUVELLES MODALITES D'ANIMATION DE LA BRANCHE AUTONOMIE**



# Annexes

# La CNSA : création en 2005 et transformation en 2021

- C'est la **loi du 30 juin 2004**, à la suite de la canicule de 2003, qui crée la CNSA en tant qu'établissement public administratif sous la tutelle de l'Etat
- Concrètement la CNSA est installée en 2005. Si la question de la création d'un 5<sup>ème</sup> risque était posée dès l'origine, la CNSA n'est alors pas instituée en tant que caisse de Sécurité sociale.
- Ce sont les **lois du 7 août 2020**, dans le contexte de la pandémie de Covid-19, qui ont confié à la CNSA la gestion de la ***nouvelle branche de la Sécurité sociale consacrée au soutien à l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.***
- **Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021**, la CNSA est une caisse nationale de Sécurité sociale, chargée de la gestion de la nouvelle branche de Sécurité sociale.

# Présentation des axes du SDSI

1 |

Développer un SI soutenant la qualité de service et d'accès aux droits



Proposer une **offre de services moderne et harmonisée**, assurer l'**accès** de toutes les personnes à **l'information, aux droits et à la citoyenneté** et **accompagner les réseaux** dans le déploiement du numérique

2 |

Renforcer la connaissance et le pilotage par la donnée de la 5<sup>e</sup> Branche



Répondre aux besoins de **contrôle**, de **gestion** et d'**amélioration de la connaissance** des besoins et de l'offre et mettre en œuvre un **SI de l'offre** et **des outils** et une **politique d'innovation autour de la donnée**

3 |

Transformer le cœur du SI de la branche



Contribuer au **positionnement** et à l'**efficience** de la CNSA dans son **rôle de gestionnaire du risque autonomie** au travers d'une **architecture fonctionnelle et technique** modernisée et sécurisée et **d'une gouvernance** renforcée

# Présentation des principes de mise en œuvre du SDSI

## 3 principes structurants au cœur du SDSI...



Permettre l'animation et le pilotage transverse du réseau



S'inscrire dans la stratégie du numérique en santé et les services socles



Permettre la collecte, la valorisation et le partage des données

## ...complétés par 11 principes illustrant le positionnement de la CNSA au cœur de la 5<sup>e</sup> branche



Aligner les SI sur la stratégie et les besoins métiers



Placer l'utilisateur au cœur des SI



Accompagner et faciliter la mise en œuvre des réformes et l'harmonisation des pratiques métiers



S'appuyer sur les autres caisses, le schéma stratégique des SI de la sécurité sociale et les réseaux pour accélérer la mise en œuvre



Coconstruire les solutions avec les parties prenantes pour garantir l'apport de valeur



Permettre un partage des données dans une logique de parcours de vie



Permettre l'évolutivité et l'agilité du SI



Promouvoir les principes d'urbanisation du numérique en santé



Mettre en œuvre une DSI orientée client et services



Mettre en œuvre un SI conforme aux exigences HDS, RGAA et RGPD



Garantir la sécurité des SI et des données

[www.cnsa.fr](http://www.cnsa.fr)



[www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr](http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr)

[www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr)

66, avenue du Maine  
75682 Paris cedex 14

