

Déclaration Cfdt PSTE Instance Nationale de Concertation Maladie du 18 février 2026

Les sujets inscrits à l'ordre du jour de cette INC ne peuvent être totalement dissociés les uns des autres. La **Cfdt** estime qu'ils semblent s'inscrire dans une dynamique plus large de transformation de la branche Maladie, qui interroge les organisations du travail, les métiers et les équilibres internes du réseau.

Pris séparément, chacun de ces dossiers soulève déjà des interrogations légitimes. Pris ensemble, ils produisent un effet d'accumulation qui pèse lourdement sur les collectifs de travail.

La **Cfdt** a pris ses responsabilités lors de la phase 1 de la transformation du service médical. Afin notamment de sécuriser les droits des salariés concernés par le transfert, elle a signé l'accord de transition, validé par 87 % des salariés lors du référendum.

Ce choix traduisait une volonté d'accompagner le changement lorsqu'il est encadré et sécurisé.

Nous ne sommes pas dans une opposition de principe. Mais nous ne pouvons pas non plus faire abstraction de la réalité vécue aujourd'hui par les équipes.

Car derrière chaque projet, il y a des agents.

La phase 2 de la transformation du service médical réinterroge à nouveau les organisations et les processus, dans un contexte qui reste fragile. Le congé supplémentaire de naissance introduit un nouveau droit massif, en pleine période estivale, avec une mise en œuvre largement manuelle. PRADO entre dans une phase d'incertitude stratégique qui nourrit des interrogations sur les missions et les perspectives. Les référentiels métiers évoluent rapidement. ARPEGE mobilise encore plus de 200 ETP du réseau pour compenser ses dysfonctionnements persistants. Et dans certaines caisses il est désormais demandé aux élus de tracer leurs mandats dans des outils de productivité.

Chacun de ces éléments, pris isolément, appelle déjà des garanties et des ajustements. Leur concomitance crée une pression continue qui ne peut être ignorée.

Le sujet n'est pas l'innovation en tant que telle. La CFDT ne conteste pas la nécessité d'évoluer. Ce qui interroge, en revanche, c'est la superposition des projets et le rythme auquel ils se déploient.

Cette accumulation produit des effets très concrets :

- Une augmentation continue de la charge de travail.
- Une fragilisation et perte des repères professionnels.
- Une instabilité organisationnelle qui tend à s'installer dans la durée.

Les équipes IJ sont sous tension structurelle.

Les équipes CAM PRADO s'interrogent sur leurs perspectives et la pérennité de leurs missions.

Les directions médicales expriment des inquiétudes quant à l'évolution de leur périmètre et de leur polyvalence.

Les agents des services supports du service médical transférés peinent encore à retrouver des repères stabilisés dans leur nouveaux organismes.

Les CPAM fortement mobilisées par ARPEGE font face à une surcharge qui ne peut devenir la norme.

Lorsque les transformations se succèdent sans phase réelle de stabilisation, le risque ne se limite plus à des ajustements organisationnels. Il peut avoir des conséquences concrètes sur les conditions de travail, sur les repères professionnels et sur l'équilibre des équipes.

La **CFDT** vous alerte sur ce point : l'accumulation de projets insuffisamment synchronisés, sous-dimensionnés ou imparfaitement accompagnés peut installer une pression durable dans les organisations. Lorsque cette pression s'inscrit dans le temps, elle fragilise les collectifs et peut générer des situations de tension profonde. La décision de justice intervenue ces derniers mois rappelle que ces risques doivent être appréhendés avec la plus grande vigilance au sein de la branche Maladie.

En effet, les risques psychosociaux ne peuvent être pris à la légère ni rester silencieux. Il est de la responsabilité de l'employeur, au regard de son obligation de sécurité, mais aussi de la responsabilité de notre institution, de faire en sorte que les salariés ne se retrouvent pas en arrêt maladie ou en accident du travail du fait de risques psychosociaux.

À l'heure où l'État appelle à réduire les arrêts de travail pour diminuer le déficit de la sécurité sociale, nous devons être cohérents : cela suppose d'agir concrètement sur les causes organisationnelles qui peuvent les générer.

C'est précisément pour prévenir ces risques et garantir des transformations soutenables que ces évolutions doivent être construites avec les salariés de terrain, en s'appuyant sur leur expertise, leur expérience et leur connaissance fine des réalités

opérationnelles. Transformer ne peut pas consister à décider d'en haut puis à demander aux équipes d'en absorber seules les conséquences.

Transformer ne doit jamais conduire à l'épuisement des agents. Cela suppose du temps, des moyens adaptés, des phases de stabilisation réelles et un dialogue social pleinement associé aux choix structurants.

Sur ARPEGE, la situation demeure particulièrement révélatrice. Plusieurs caisses mobilisent des volumes d'entraide équivalents à ceux de directions départementales entières. Les plateaux PHARE IJ restent fortement sollicités. Les délais s'allongent dans d'autres territoires. Et la trajectoire vers SOLA nous inscrit encore dans un calendrier qui s'étend jusqu'en 2027. **La transformation numérique ne peut s'inscrire durablement dans un déséquilibre du réseau ni reposer sur une mobilisation exceptionnelle devenue permanente.**

Sur le congé supplémentaire de naissance, la **CFDT** soutient le droit nouveau. Toutefois, un droit supplémentaire suppose une organisation et des moyens adaptés. À défaut, la charge se reporte mécaniquement sur les équipes. La réussite de cette mesure passe donc par un dimensionnement cohérent et anticipé.

Sur PRADO, les interrogations exprimées par les équipes doivent être entendues. Une réorientation stratégique ne peut laisser s'installer une incertitude prolongée sur les missions, les primes de fonction ou les perspectives professionnelles. Les évolutions doivent être clarifiées, sécurisées et accompagnées.

Les salariés ne sont pas des variables d'ajustement au service d'une trajectoire budgétaire ou organisationnelle.

Toute évolution stratégique doit garantir la reconnaissance des compétences, la stabilité des droits et la lisibilité des parcours professionnels.

S'agissant de la démarche LGBT+, nous saluons l'engagement affiché. Mais l'inclusion ne peut produire d'effets concrets que si elle s'appuie sur des moyens dédiés, de la formation, un pilotage structuré et une association réelle des partenaires sociaux.

À travers l'ensemble de ces dossiers, la question centrale demeure celle du niveau soutenable de transformation pour un collectif de travail. Il ne s'agit pas de refuser d'évoluer, mais de veiller au rythme, à la cohérence et aux conditions de mise en œuvre.

L'évolution de l'Assurance Maladie est une réalité. Pour la **CFDT**, elle ne peut avoir de sens que **si elle vise à améliorer la qualité du service public et les conditions dans lesquelles il est exercé, et non à organiser une réduction des moyens par principe.**

En revanche, la **CFDT** ne peut accepter que ces évolutions se traduisent par une intensification silencieuse du travail, une fragilisation progressive des métiers ou une instabilité durable des collectifs.

La **CFDT** demande des moyens clairs, chiffrés et adaptés à la réalité de la charge de travail. Chaque projet doit faire l'objet d'une évaluation sérieuse de ses impacts sur les organisations, sur les conditions de travail et sur les risques psychosociaux, avant toute généralisation. Les équipes doivent être associées aux évolutions qui les concernent, et les effectifs dimensionnés en conséquence. Enfin, le dialogue social doit intervenir en amont des décisions structurantes afin de garantir des transformations soutenables, sécurisées et réellement orientées vers l'amélioration du service public.

L'évolution de l'Assurance Maladie ne peut se construire sur l'usure progressive de ses agents.

La CFDT restera exigeante, parce qu'il est ici question de la crédibilité de notre institution, de la qualité du service rendu aux assurés et de la santé de celles et ceux qui la font vivre au quotidien.

Le 17 février 2026