

## Déclaration CFDT PSTE INC Maladie du 12 juin 2026

Monsieur Fatôme, Madame Combas Richard, Monsieur Vieau, Mme Iannazzo-Robicquet

La **CFDT** a demandé la tenue de cette instance. Lors de l'INC du 18 février, faute de temps, ni le congé supplémentaire de naissance ni l'évolution du dispositif PRADO n'avaient pu être examinés au fond. La **CFDT** prend acte que cette séance y répond, et elle y vient avec une exigence simple : que cette INC débouche sur des réponses concrètes, et non sur de seuls éléments de langage.

Car le contexte de la branche ne s'apaise pas, et la question salariale ne peut plus être différée. L'inflation, estimée à 2,4 % en mai 2026, continue de peser sur le pouvoir d'achat des salariés, tandis que la valeur du point n'a progressé que de 5,05 % sur les cinq dernières années, contre +14,7 % pour le SMIC sur la même période. Cette divergence intolérable place aujourd'hui les premiers niveaux de notre grille administrative en dessous du SMIC, une situation inacceptable qui doit être corrigée sans délai.

### La **CFDT** revendique :

- une revalorisation de la valeur du point avec rattrapage intégral de l'inflation cumulée depuis janvier 2022, et l'instauration d'un minimum garanti de 180 euros bruts mensuels ;
- La reconnaissance des métiers et des parcours professionnels. En effet, la nouvelle classification doit se traduire par des engagements pluriannuels concrets, à la hauteur des responsabilités exercées et de la complexification des missions. Il est inacceptable que les agents, dont le travail fait vivre la solidarité au quotidien, voient leur rémunération déconnectée de la réalité de leurs fonctions.

La **CFDT** attend également la mise en place de mesures complémentaires pour le pouvoir d'achat telles que :

- L'augmentation immédiate de la participation employeur à 7,32 € par titre-restaurant, alors que l'usage de ce moyen de paiement pourrait être étendu au dimanche.
- L'extension exceptionnelle du télétravail dans tous les organismes, pour limiter l'impact de la hausse des coûts de transport (carburant, énergie) et améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Cette mesure s'inscrit dans la continuité des dispositifs déjà expérimentés, comme à la CNAV, où jusqu'à 20 jours supplémentaires de télétravail sont accordés aux salariés les plus exposés aux frais de déplacement. La CFDT demande la généralisation de cette logique, encadrée et transparente, pour tous les agents compatibles avec cette organisation.
- Une prime carburant pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel (jusqu'à 600 € par an et par salarié).
- Le relèvement à 60 % de la participation employeur et refonte de la cotisation pour plus d'équité dans la complémentaire santé.
- Le complément Ségur pour l'ensemble des « oubliés du Ségur », afin de réparer les injustices persistantes.

Ces revendications ne sont pas un coût : elles sont la condition de l'attractivité de nos métiers et de la continuité du service public.

La **CFDT** salue ensuite le **congé supplémentaire de naissance** qui constitue une avancée réelle pour les familles. Mais une avancée ne vaut que si elle est correctement mise en œuvre, et si elle ne se retourne pas contre les salariés.

Le premier sujet est celui des moyens. Avec une estimation de l'ordre de 300 000 bénéficiaires, une première phase entièrement manuelle dès juillet, des ressources qualifiées de « non pérennes », des recrutements dans l'urgence et un démarrage en plein été, la **CFDT** craint une montée en charge subie par des équipes IJ déjà sous tension.

Le second sujet est l'articulation avec notre convention collective. Certes l'ordre doit être impératif - congé légal, puis congé conventionnel de l'article 46, puis congé supplémentaire de naissance. L'information est donc primordiale afin qu'aucune femme ne perde le bénéfice de l'article 46.

S'y ajoute un risque sur la rémunération : faute de figurer parmi les absences non pénalisantes, le congé supplémentaire de naissance viendrait minorer l'intéressement et d'autres éléments de rémunération - gratification annuelle, allocation vacances. La **CFDT** n'accepte pas que la prise d'un nouveau droit familial se traduise par une perte de rémunération.

La **CFDT** demande :

- un calibrage validé des moyens et un mécanisme d'alerte si la charge réelle dépasse les projections ;
- une information individuelle claire sur l'ordre de prise des congés auprès des salariées concernées ; aucune femme ne doit être pénalisée.
- que le congé supplémentaire de naissance ne soit pas une absence pénalisante pour l'intéressement et les autres éléments de rémunération ;
- la prise en charge à 100 % du congé supplémentaire de naissance par l'employeur.

Sur **PRADO**, la **CFDT** attend de cette séance qu'elle dissipe enfin l'incertitude. Depuis la lettre-réseau de juillet 2025, les équipes vivent dans le flou : sur l'avenir de leur activité, sur leurs perspectives professionnelles et sur leur rémunération. Ce flou dure depuis des mois et il fragilise des collectifs entiers. Pire, faute de cadrage national, les pratiques divergent d'une caisse à l'autre : certaines convertissent déjà la prime d'itinérance en points pérennes, d'autres en primes résorbables, d'autres ne proposent rien. Cette inégalité de traitement n'est pas acceptable. La **CFDT** demande un calendrier d'arbitrage clair et un cadrage national qui y mette fin.

Sur la rémunération, la **CFDT** est sans ambiguïté. Le maintien doit se faire en points pérennes, non résorbables : une prime résorbable bloque toute évolution salariale pendant des années. Une promotion ne saurait tenir lieu de compensation si elle s'accompagne d'une baisse de rémunération nette. Et la **CFDT** porte une revendication claire sur la prime d'itinérance : aucune perte de salaire ne saurait être acceptée, et l'harmonisation des pratiques ne peut se faire que par le haut.

Sur les emplois cibles, la **CFDT** veut des engagements concrets : des intitulés précis, des volumes, des délais et des garanties de poste sur chaque territoire - assortis d'un véritable accompagnement, car les métiers proposés sont éloignés de celui de conseiller de l'Assurance maladie.

Enfin, la **CFDT** relève une incohérence : alors que le dispositif est en repli, l'objectif PRADO du CPG est maintenu en 2026, qu'aucune caisse du réseau n'a pourtant atteint en 2025. La **CFDT** en demande la neutralisation.

Pour nous, toutes ces réponses doivent être apportées avant la future lettre-réseau.

La **CFDT** ne peut refermer ce tour d'horizon sans deux alertes. Sur **ARPEGE**, les salariés des CPAM de Loire-Atlantique et de Vendée subissent depuis des mois une tension continue, et les risques psychosociaux n'y sont pas théoriques : ils sont

vécus au quotidien. La **CFDT** sera vigilante à ce que la stabilisation de l'outil et la bascule vers SOLA ne se fassent pas, une fois encore, au prix des équipes.

Sur la **phase 2 de la transformation du service médical**, la **CFDT** a pris ses responsabilités en phase 1, avec un accord de transition validé par 87 % des salariés, et elle l'assume pleinement. Mais cette phase 2 est d'une autre nature : ce n'est plus un transfert d'activités, c'est une réinterrogation en profondeur des organisations, et la **CFDT** attend un chiffrage consolidé des ETP réellement mobilisés. Elle le redit sans ambiguïté : il ne peut y avoir de réduction d'effectifs masquée derrière la transformation, ni de charge supplémentaire absorbée en silence par les équipes.

La CFDT aborde cette instance dans un état d'esprit constructif, mais déterminé. Les salariés de la branche Maladie font vivre chaque jour la solidarité ; ils attendent en retour de la reconnaissance, des moyens et du respect. La **CFDT** jugera cette séance à ses réponses.