

FLASH INFO SÉCU



INC Maladie du 18/02/2026

Arpege :

La situation autour d'Arpège reste quant à elle toujours aussi alarmante au fil des mois. L'audit externe confirme que la mise en production d'Arpège a généré des difficultés (...) et une dégradation des conditions de travail des agents ». Les assurés subissent retards de paiement, endettements, renoncements aux soins, détresse psychologique, comme l'a signalé le service social de la CARSAT des Pays de la Loire. Le Défenseur des droits demande désormais réparation financière pour les victimes. Malgré cela, la CNAM poursuit l'envoi de courriers d'indus, faisant peser des risques importants sur les agents, notamment en accueil physique et téléphonique.

La CGT demande un plan d'urgence, un retour à PROGRES PE partiel si nécessaire, l'abandon des indus liés à Arpège, la reconnaissance de la souffrance au travail et une réparation également pour les salariés. (Voir le flash CPS ARPEGE du 18/02/2026)

Transformation de l'assurance maladie phase 2 :

La transformation de l'Assurance Maladie liée à la suppression du Service Médical suscite une profonde inquiétude. La réorganisation fusionnant équipes médicales et administratives avance à marche forcée, sans garantir la sécurité juridique, la déontologie ni la qualité du service rendu. Les ateliers de « co-construction » n'existent pas, les décisions semblent déjà prises, et les salariés subissent pertes d'avantages, interprétations abusives des accords et réduction de la prise en charge des transports ; pour les sur-cotisations retraite non anticipées, **le DRHR avoue que les personnels du SM ont été « mutés »** avec un changement d'employeur justifiant cette sur-cotisation retraite (CET et tranche 2) comme pour tous les salariés nouvellement embauchés au-dessus du plafond annuel de Sécurité sociale donc il n'y aura pas de régularisation. Les risques déontologiques restent majeurs : secret médical, indépendance du médical, pressions hiérarchiques. Pour autant, la direction s'enorgueillit de la mise en place d'un parcours d'accompagnement RH avec des objectifs part variable RPS pour les directeurs CPAM dont la mesure se limitera à la mise à jour du DUERP de la CPAM ; de plus, la DDO persiste à passer sous silence son plan stratégique de contrôle des arrêts de travail et de lutte contre la fraude dont le calendrier coïnciderait étonnamment avec **une date limite de mise en œuvre de la phase 2 pour Juin 2026.**

La CGT demande des garanties écrites sur les prérogatives médicales, une véritable co-construction, la protection des droits RH des salariés, des moyens humains suffisants pour assurer les missions et un moratoire tant que l'ensemble des risques déontologiques et organisationnels ne sont pas levés.

La CGT réaffirme qu'elle ne laissera pas cette transformation se faire au détriment des salariés, de leurs droits et de la qualité du service public. Elle exige des engagements clairs, concrets et datés, pour protéger les assurés comme les agents.

Les autres points prévus à l'ordre du jour n'ont malheureusement pas pu être abordés faute de temps mais quelques réponses ont pu être obtenues après nos déclarations et en toute fin de réunion.

Nous avons demandé à la CNAM et à l'UCANSS de programmer au plus vite une nouvelle INC Maladie pour aborder plus largement ces points.

S'informer



organismes sociaux



Congé supplémentaire de naissance :

La CGT a alerté sur plusieurs sujets majeurs qui préoccupent fortement les équipes de l'Assurance Maladie. Pour la mise en œuvre du Congé Supplémentaire de Naissance de nombreuses inquiétudes sont soulevées. Si ce nouveau droit constitue une avancée, son indemnisation dégressive – « 70 % du salaire net pour le premier mois, 60 % pour le second » – risque d'exclure les familles les plus modestes sans oublier celles qui en feront la demande dès le 1^{er} janvier 2026 qui seront indemnisées avec un semestre de retard. Par ailleurs, le traitement annoncé comme « essentiellement manuel » en phase 1, pour 300 000 à 400 000 bénéficiaires attendus, induira **une charge de travail considérable sur les CPAM**. Les formations tardives, les renforts prévus seulement en juin 2026 et l'absence de garanties sur les moyens pérennes interrogent fortement.

La CGT demande comment cette mission pourra être assurée sans effectifs renforcés, sans une formation complète et sans garanties sur les conditions de travail, et sollicite des précisions sur les modalités de liquidation manuelles.

Prado :

La CNAM réaffirme une stratégie de sortie progressive du dispositif PRADO, au profit des CPTS. Cette perspective est extrêmement préoccupante pour les collègues concernés et pour les assurés sociaux, en particulier les plus fragiles. Le PRADO a démontré son utilité ; le démanteler risque d'accentuer les inégalités territoriales et de créer des ruptures de prise en charge. Même si les diagnostics territoriaux ne sont pas aboutis, que les travaux RH sont repoussés en Juin 2026, les salariés s'inquiètent du manque de visibilité sur leur avenir. Toutefois **le Directeur Général confirme ne pas vouloir « débrancher PRADO »** tant que les co-constructions ne sont pas abouties car le degré de maturité des CPTS est encore faible sur l'ensemble du territoire. **Il précise qu'il est « crédible de faire du PRADO jusqu'en 2028 voire 2029 au sein de l'Assurance Maladie »**, selon les dires du Directeur Général, même si les alternatives restent floues. Pourtant en fin de réunion, après le départ du DG, changement de braqué de la part de la DDO sur le maintien du PRADO avec un « ce n'est pas ce qu'il a dit ».

Diversité et inclusion focus LGBTQIA+ :

La CGT exige toujours le maintien de l'activité au sein de l'Assurance Maladie ainsi que des garanties sur les parcours professionnels et la rémunération de tous les salariés concernés par l'activité PRADO.

Concernant la lutte contre les discriminations LGBTQIA+ (contrairement à la CNAM qui se limite à celles LGBT+, à la CGT nous préférons LGBTQIA+ pour n'oublier personne), la CGT partage l'objectif affiché par la CNAM mais rappelle que la prévention ne peut être un simple affichage. Le rapport SOS Homophobie montre que **les discriminations sont principalement réalisées sur le lieu de travail** et souvent commises par des collègues ou des supérieurs.

La CGT insiste sur la nécessité d'une prise en charge rapide et impartiale des situations, d'une **tolérance zéro réelle**, d'une protection effective des salarié·es victimes et d'une responsabilisation des encadrants. L'inclusion est une obligation légale et doit être concrète au quotidien. **C'est une exigence, pas une option.**