

Programme prévisionnel de négociations 2026-2028 – 06/01/2026

Intervention liminaires CFE CGC

Madame la Directrice,
Monsieur le Président du COMEX,

En liminaire à la réunion nationale de ce jour, la CFE CGC souhaite vous interpeller sur les deux points suivants :

1

▪ Alerte sur les conditions de travail des services supports au sein des organismes de la branche Maladie :

Sans mésestimer les difficultés rencontrées par les salariés des autres branches, la CFE CGC vous alerte sur la situation spécifique des collègues, notamment des services RH, relevant des organismes de la branche maladie.

Ces derniers y compris des directions, nous ont sollicité fin décembre 2025 pour une intervention nationale sur le sujet à l'attention de l'UCANSS, des membres du COMEX et de la Direction générale de la branche maladie en particulier.

Il nous est rapporté une charge de travail conséquente, permanente et continue provoquant des situations de souffrance et ayant des incidences néfastes sur la santé et l'intégrité des collègues (épuisement et crises de nerfs...). Ainsi depuis l'année 2025, ces services ont dû mettre en œuvre - dans des délais réduits- les différents changements réglementaires et conventionnels ainsi que les bouleversement organisationnels spécifiques à la branche maladie.

Nous pouvons citer, sans exhaustivité :

- l'incertitude de début d'année liée au projet de transformation du service médical,
- la mise en place précipitée de la nouvelle classification des employés et cadres dont la transposition des emplois parfois souvent réalisée de manière unilatérale par les directions locales qui a conduit à des contestations individuelles ou collectives à gérer,
- la tenue de consultation extraordinaire parfois non conforme des CSE pour recueil de leur avis et la gestion des contestations légitimes des instances représentatives du personnel,
- pour les organismes concernés directement et indirectement, les difficultés rencontrées liées à ARPEGE que nous ne développerons pas,
- la mise en œuvre de l'intégration des collègues du service médical au 1^{er} octobre 2025 qui a nécessité un travail préparatoire considérable (cf. comparaison des accords applicables, transfert des dossiers du personnel, réalisation des opérations de paie...) et les difficultés à gérer post transfert (complémentaire santé, situation des représentants du personnel mis à disposition...)
- les groupes de travail à mener en fin d'année 2025 en vue de la mise en place de TRAM 2 en 2026, simultanément aux obligations réglementaires de fin d'année à réaliser par les services RH (plan de développement des compétences, établissement des budgets 2026, opérations comptables de fin d'année...)

→ Un point d'attention immédiat incombant au COMEX et à la Direction générale de la branche maladie est d'autant plus impératif qu'il est question d'une prochaine réforme à venir à l'encontre des ARS et donc du personnel relevant de la convention collective des organismes de Sécurité sociale.

Nous pouvons encore citer le transfert programmé des centres de santé dentaires aux UGECAM en 2026, qui peut nécessiter au préalable des mesures « préparatoires » à réaliser par les services RH

comme malheureusement celles pratiquées par la CPAM de Paris qui ont conduit à des ruptures de contrats de travail.

Les points de compétences qui auraient pu être attribués aux collègues des services RH ne sauraient justifier les conditions de travail citées. A fortiori, en l'absence d'attribution possible de points à la majorité du personnel et en l'absence de mesures financières collectives directes (revalorisation de la valeur du point) ni en 2025, ni en 2026.

▪ **Application restrictive en local de la nouvelle jurisprudence sur les heures supplémentaires (Cass. Soc. 10 septembre 2025) :**

Des septembre 2025, la CFE CGC avait demandé à l'UCANSS l'établissement d'une instruction à l'attention des caisses locales en vue de l'application conforme et rétroactive de la jurisprudence de la cour de cassation. L'UCANSS a pris en compte notre sollicitation via la rédaction de la lettre circulaire 022-25 du 19 novembre 2025.

Ainsi, même si l'employeur « a seule autorité sur le personnel et fixe l'organisation du travail dans les services », la CFE CGC constate malheureusement que des organismes en local ont (déjà) pris des mesures pour contourner la décision citée de la cour de cassation.

A ce titre, nous vous partageons la position de la Direction de l'URSSAF de Picardie :

« Nous avons parfaitement connaissance de cette jurisprudence et comme nous l'avons indiqué en CSE, nous sommes en train d'étudier toutes les situations depuis le mois de septembre pour procéder au rattrapage salariale des personnes concernées, s'il y en a.

Pour l'avenir par contre nous maintenons notre position qui ne consiste à ouvrir la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires le samedi matin, qu'aux agents qui n'auront pas bénéficié de motifs d'absence la semaine précédant les heures supplémentaires et nous continuerons à refuser les congés le lundi suivant les heures supplémentaires :

Je vous précise qu'il appartient à l'employeur d'autoriser ou non les salariés à effectuer des heures supplémentaires de même qu'il appartient à l'employeur de valider les congés. Ainsi en tant qu'employeur nous ne souhaitons pas autoriser les salariés à effectuer des heures supplémentaires si nous avons accordé des congés la semaine précédant le samedi d'heures supplémentaires.

Bien évidemment si d'aventure un agent effectuait des heures supplémentaires alors même qu'il avait pris un congé la semaine précédant les heures supplémentaires et notamment quand celles-ci ne sont pas volontaires, mais obligatoires comme cela peut arriver le weekend pour les équipes logistiques et/ou informatiques par exemple, alors nous appliquerons strictement la législation. »

Pour la CFE CGC cette position est incompréhensible, sous prétexte de l'application d'un nouveau droit ouvert aux salariés par la plus haute instance judiciaire compétente, il est édicté en local des mesures limitatives basées sur des motifs qui peuvent être considérés comme attentatoires à la liberté individuelle. Nous rappelons que Le juge français sacralise via sa décision, le droit aux congés payés qui est de garantir au salarié « le bénéfice d'un repos effectif » d'après la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

La doctrine d'économie financière et de rigueur budgétaire de la Tutelle et du COMEX a pu conduire à ces décisions prises en local qui sont au final, dénuées de tout bon sens. En effet, dans notre institution le recours à des heures supplémentaires se fait généralement sur la base du volontariat, sur le principe gagnant/gagnant. Au final, en imposant des restrictions injustifiées, l'employeur réduit de facto le nombre de volontaires possibles.

Pour minorer nos propos sur la frilosité permanente du COMEX, nous tenons à rappeler un point sur la doctrine de ce dernier sur les heures supplémentaires qui précise :

« Toutefois, le Comex ne s'oppose pas à l'adoption par les organismes d'une décision unilatérale conduisant à majorer les heures supplémentaires au-delà de 25 % dès la première heure supplémentaire, dans les conditions suivantes (...) : »

La position de l'URSSAF précitée est donc d'autant plus inique qu'elle est plus restrictive que la doctrine du COMEX !

En pratique, en matière d'heures supplémentaires, si vous êtes salariés de l'URSSAF de Picardie vous serez pénalisés alors que vous pourrez bénéficier de mesures plus favorables si vous relevez de l'URSSAF d'Aquitaine.

Cette décision locale nous rappelle des positions prises par certains organismes concernant la limitation du nombre maximum de jours RTT pouvant être rachetés jusqu'en 2025 alors qu'il s'agissait d'une des rares mesures légales pouvant améliorer indirectement le pouvoir d'achat des salariés.

Elle nous rappelle également les instructions de transposition de l'UCANSS de non rétroactivité suite à la décision de la cour de cassation relative aux congés mobiles des salariés à temps partiels.

→ La CFE CGC demande alors au COMEX d'obvier la situation dénoncée, d'actualiser sa doctrine si besoin et de donner les instructions aux directions des organismes locaux en vue du bon respect et dans l'esprit de la décision prise par la cour de cassation relatives aux heures supplémentaires.