



CDAS du 30 06 2026

Madame la Présidente,

Suite aux demandes des fédérations syndicales sur la nécessité d'avoir des échanges réguliers en dehors des Commissions Paritaires de Pilotage et de Suivi (CPPS) afin de suivre les évolutions en matière de protection sociale, le Secrétariat Général a réuni les fédérations les 14 avril et 12 mai derniers. Cette rencontre était l'occasion de faire un point sur les avancées en matière de santé et de faire remonter les diverses difficultés rencontrées par les agent(e)s du Ministère des Finances pour se faire entendre par l'opérateur ALAN.

Les intervenant(e)s d'ALAN ont fait un point sur leur réseau déployé avec des professionnels de santé. Malheureusement, de réseau, il faut davantage considérer qu'il s'agit de simples partenariats passés avec des partenaires leur permettant de négocier au fil de l'eau des tarifs à l'image de l'optique. En effet, lors de la dernière CPPS, les représentant(e)s CGT s'étaient agacé(e)s de l'absence de réduction accordée aux agent(e)s chez les opticien(ne)s partenaires sur leurs montures alors qu'auparavant la mutuelle référencée permettait de bénéficier d'une réduction de 50 % sur les montures chez un(e) opticien(ne) de son réseau. Devant notre mécontentement, ALAN a renégocié son partenariat et obtenu une réduction de 15 % sur les montures.

Pour la CGT Finances, ce geste est loin d'être à la hauteur de ce qui existait par le passé, d'autant qu'en matière d'optique ALAN ne dispose que de deux partenariats (Krys et Optic 2000), ce qui limite le choix offert aux agent(e)s. Pour la CGT Finances, en aucun cas il ne s'agit d'un réseau mais bien d'un partenariat commercial qui permet seulement 15 % de remise contre 50 % auparavant. Cet échange a également été l'occasion pour les intervenant(e)s d'ALAN d'expliquer que pour certaines prestations médicales (optique et dentaire) et au vu de la « baisse toute relative » du reste à charge pour les patient(e)s, ALAN avait souhaité développer des dispositifs alternatifs par rapport au réseau de soin plus conventionnel ; comprenez l'application ALAN sur laquelle vous pouvez avoir des consultations en ligne, commander vos lunettes ou encore vous appuyer sur le réseau de professionnels depuis leur application. En parallèle, ALAN a précisé qu'en étant affilié(e)s au groupe ALMERYS, leader sur le marché permettant d'accéder au tiers payant pour tou(te)s les agent(e)s affilié(e)s, et grâce à un système d'analyse de devis en ligne, les agent(e)s pouvaient, avant même de débiter leurs soins en dentaire par exemple, connaître le montant de leur reste à charge. En tout état de cause, connaître son reste à charge avant de débiter des soins ne vaut pas, pour les agent(e)s du Ministère des Finances, une prise en charge avec des tarifs négociés par leur mutuelle santé.

Sur l'absence de réponse ou de réponse de qualité aux interrogations des agent(e)s par les opérateur(ice)s téléphoniques d'ALAN, la CGT Finances a exigé que les salarié(e)s de l'opérateur santé soient formé(e)s par leur employeur afin de répondre en toutes circonstances aux agent(e)s en attente de réponse.

Pour la CGT Finances, il n'est pas concevable qu'un(e) agent(e) s'entende dire qu'il (elle) en connaît davantage sur son contrat que l'opérateur(trice) téléphonique d'ALAN !

Ensuite, ALAN a présenté le contrat passé avec la société Filassistance assurant des garanties d'assistance pour les agent(e)s du Ministère des Finances. Ainsi, ALAN fait appel à un sous-traitant afin d'assurer des garanties minimales aux agent(e)s en cas de besoin, tout en excluant les retraité(e)s affilié(e)s à ALAN en santé.

Pour la CGT Finances, ce contrat passé avec Filassistance ne permet pas aux agent(e)s du MEF d'avoir des garanties à la hauteur de ce dont ces dernier(ère)s bénéficiaient auparavant. Et que dire de l'exclusion des retraité(e)s du bénéfice de l'assistance ? La CGT Finances rappelle que les retraité(e)s cotisent au même titre que les actif(ve)s et qu'ils (elles) doivent pouvoir en bénéficier. Enfin, pour la CGT Finances, s'il s'agit d'une avancée — au demeurant trop limitée — de pouvoir accéder à un système d'assistance, faut-il encore que les agent(e)s du Ministère en connaissent l'existence. À ce titre, la CGT Finances exige qu'ALAN communique auprès des agent(e)s sur cette offre et développe sur son application un accès direct aux coordonnées de Filassistance. Sur ce point, ALAN est prêt à faire évoluer le panier mais le ministère indique

que l'assistance est hors panier interministériel et qu'en faisant évoluer le panier de l'assistance, il pourrait y avoir un coût supplémentaire.

Enfin, cette rencontre a été l'occasion pour la CGT Finances d'interpeller les opérateurs et le Secrétariat Général sur le calcul de régularisation appliqué en mars dernier sur les fiches de paie des agent(e)s.

Pour rappel, en santé, la cotisation est appliquée sur le brut mensuel des agent(e)s. Cette base brute est fixée sur la rémunération soumise à la CSG et à la CRDS ; il faut donc exclure le remboursement domicile-travail, le transfert primes-points et le forfait télétravail. En prévoyance, l'assiette retenue pour le calcul de la cotisation inclut l'ensemble de la rémunération soumise à la CSG et à la CRDS sous déduction des primes non maintenues en Congé Longue Maladie (CLM), c'est-à-dire les primes non pérennes.

Au vu de la complexité des rémunérations des agent(e)s du Ministère des Finances, la CGT Finances a exigé du Secrétariat Général qu'il nous communique une liste exhaustive des primes retenues. Il semblerait que la CGT ait été entendue puisque les OS ont été destinataires d'une liste exhaustive des indemnités retenues dans le brut imposable sur lequel est assise la cotisation prévoyance. Le Secrétariat Général a précisé néanmoins qu'il était impossible dans la déclaration sociale nominative (DSN) d'isoler la régularisation de mois ou d'années antérieures, ce qui entraîne une base de cotisation supérieure. C'est aux directions de faire la régularisation, car seule la rémunération du mois doit être prise en compte pour le calcul de la cotisation. Pour la CGT Finances, les services de ressources humaines doivent disposer de toutes les informations leur permettant de rétablir la base de calcul lorsque la DSN inclut des rémunérations ne devant pas être retenues dans l'assiette de calcul de la cotisation et, surtout, bénéficier de formations adaptées lorsque cela s'impose. De même, l'employeur doit se donner les moyens d'informer et de faire redescendre les informations auprès des services de gestion qui doivent répondre aux agent(e)s.

La CGT Finances a alerté GMF-Vivinter sur un afflux de nouvelles adhésions au moment de la rentrée dans les écoles des Finances publiques. Mais elle a également rappelé qu'au sein du ministère, de nombreux établissements de formation devaient bénéficier de permanences physiques au moment de l'accueil des nouveaux(elles) agent(e)s. Force est de constater que les permanences physiques dans les établissements sont à géométrie variable puisque le calendrier transmis laisse apparaître une rupture d'égalité entre les établissements des Finances publiques, alors même que les deux opérateurs s'étaient engagés précédemment à assurer des permanences physiques dans chaque établissement.

La CGT Finances a interpellé le Secrétariat Général et a exigé que l'ensemble des agent(e)s nouvellement recruté(e)s bénéficient d'un traitement identique lors de leur arrivée en formation. Nos élus nationaux ont interpellé les représentant(e)s de GMF-Vivinter sur le faible niveau d'affiliation aux options de prévoyance comme nous l'avions fait dans les Yvelines auprès de la Directrice Générale en mars et lors du précédent CDAS.

Si 90 % des agent(e)s affilié(e)s auprès de l'opérateur référencé auparavant bénéficiaient d'une couverture en cas de Congé Maladie Ordinaire (CMO) de plus de 90 jours garantissant un maintien de leur traitement indiciaire, à ce jour 52 % des agent(e)s affilié(e)s à la GMF bénéficient de cette garantie en ayant opté pour l'une des options.

En effet, comme nous l'avions déjà précisé lors de notre précédente liminaire, la couverture socle ne couvre pas cette perte de revenus en cas de CMO supérieur à 90 jours. Seul(e)s les agent(e)s ayant opté pour l'option 1 ou 2 percevront un maintien de leur traitement indiciaire en cas de CMO de plus de 90 jours. À cela s'ajoute une couverture partielle du traitement indemnitaire (primes) de l'ordre de 30 % pour l'option 1 et de 70 % pour l'option 2.

Devant le peu d'adhésion des agent(e)s, sans pouvoir expliquer ce différentiel entre le passé et l'actuel, GMF-Vivinter et le ministère ont décidé de lancer une campagne de communication et de permettre aux agent(e)s n'ayant pas adhéré d'ouvrir une seconde campagne d'affiliation du 1er au 30 juin.

Le Secrétariat Général a présenté son plan de communication, les liaisons mises en place entre les CSRH et a envisagé la possibilité de mettre en place un(e) correspondant(e) PSC par direction afin d'assurer un pilotage et de faire remonter les difficultés du quotidien.

Toutefois, sur ce point, la complexité du sujet pose question quant à la possibilité de trouver une personne disposant de toutes les connaissances nécessaires. Si la CGT Finances se félicite de cette possibilité offerte aux agent(e)s de s'affilier, le faible niveau d'adhésion actuel aux options doit faire l'objet d'une analyse afin de savoir si cela est dû à un manque de connaissance des agent(e)s sur les conséquences en cas de CMO ou s'il s'agit du coût supplémentaire généré pour les agent(e)s dans le cadre de ce contrat collectif.

De même, cette réouverture devra faire l'objet d'une analyse à sa clôture afin d'en tirer les conclusions qui s'imposeront : manque flagrant de communication à l'égard des agent(e)s ou coût trop élevé de la cotisation non compensé par une participation employeur dérisoire.

Force est de constater une fois encore, lors de cette campagne de juin (un simple mail tout agents de GMF-Vivinter), l'absence totale d'accompagnement de l'employeur. Pour preuve, qu'ont fait les services RH lors de cette campagne pour informer, accompagner, rien.

Dans le cadre du contrat collectif, les agent(e)s devraient pouvoir prétendre à minima, au même service qui leurs étaient rendus avec l'opérateur précédemment référencé.

Pour la CGT Finances Publiques, le compte n'y est toujours pas en matière de santé et d'assistance et encore moins en matière de prévoyance.

Quant à l'action sociale auparavant gérée par les mutuelles d'action sociale précédemment référencées, force est de constater qu'ALAN n'est pas très prodigue en matière de communications envers les agent(e)s pour leur présenter ce à quoi ils (elles) peuvent prétendre dans le cadre de ce contrat collectif en matière d'aides financières. C'est sûr, pour une société à but lucratif, il est toujours plus intéressant de reverser l'argent des cotisations en dividendes aux actionnaires qu'en aides sociales diverses aux agent(e)s.

En matière de prévoyance, la CGT Finances demande une participation de l'employeur à hauteur de sa participation en matière de santé soit 50 % de la cotisation car ce ne sont pas les agents qui ont demandé le contrat collectif mais bien l'employeur qui l'a imposé à ces agent(e)s.

Nous demandons qu'ALAN ou, à défaut l'employeur si l'opérateur est défaillant communique vers les agents sur les différentes aides sociales existantes dans le cadre du contrat collectif, la manière dont celles-ci peuvent être demandées et sous quelles conditions elles peuvent être octroyées.

Pour terminer sur une note plus positive, le rapport du compte-rendu d'activité 2025 de l'action sociale montre une fois de plus l'extraordinaire travail rendu par Madame RODRIGUES au sein de la Délégation alors même qu'elle est toujours seule pour réaliser ces tâches. La CGT Finances Publiques 78 tient tout particulièrement à la remercier ici de manière officielle.

Les représentants CGT du CDAS 78