

Evolution du Chap 12 du Statut

Bon sang ! Du bon sens !



Une délégation UNSA-Ferroviaire était reçue vendredi 18 novembre 2016 par la Direction Cohésion et RH Ferroviaire afin d'échanger sur la modification du Chapitre 12 du Statut des relations collectives entre les ÉPIC et leurs personnels.

Pour la Direction, la question de l'homologation de cette modification statutaire ne se pose pas, puisque celle-ci est intervenue en novembre 2014.



Retour en arrière pour bien comprendre les motivations de l'Entreprise.



Selon les dispositions antérieures du Chapitre 12 du statut, la reprise du travail pendant une seule journée, entre deux arrêts de maladie, remettait les compteurs du décompte du nombre de journée d'absence à zéro. Et ainsi, un salarié pouvait répéter les absences pour maladie de courte durée sans aucune incidence sur sa rémunération.

Dès 2012, l'Entreprise évoquait la situation chronique de quelques salariés, plus de deux cents, qui auraient été bien au fait du mécanisme. Ainsi, la reprise d'au moins une journée de travail permettait à l'agent de bénéficier, de nouveau, du droit au maintien de la totalité de la rémunération, comme s'il ne s'était jamais arrêté.

Suite à ce constat, des discussions se sont engagées avec les partenaires sociaux. Elles se sont poursuivies dans le cadre de la Commission Mixte du Statut qui en 2014 intégrait la prochaine modification de l'article 6.1 du statut.

Au travers de cette modification, un processus a été imaginé pour dissuader les salariés potentiellement indéliçables de persister dans ce qui pouvait s'apparenter à des comportements abusifs. La montée en charge progressive du nouveau SIRH a permis de mettre en place un décompte précis des absences.

1/2



Paris, novembre 2016



Et maintenant ?

Depuis le 1^{er} juillet 2016, les nouvelles dispositions sont appliquées pour le décompte des arrêts de travail pour maladie et la conséquence de cette évolution majeure concernant les nouvelles règles de décompte est l'impact sur les prestations en espèces versées par l'Entreprise aux salariés. En cas d'absence pour maladie supérieure à 184 journées cumulées sur les 12 derniers mois (glissants) l'agent est placé en demi-solde pendant son nouvel arrêt. Au-delà de 365 jours il est placé sans solde.

Si la nouvelle règle de décompte permet de réduire, voire de supprimer, l'abus des absences répétitives de courte durée pour des motifs pas toujours vertueux, et ce malgré la possibilité pour l'Entreprise et la Caisse de procéder à des contrôles administratifs, elle peut de fait entraîner dans de graves difficultés des salariés cumulant de réels problèmes de santé. Toute la difficulté consiste à distinguer les situations complexes des situations pouvant être abusives. Chaque salarié peut être concerné.

Une bonne santé est un état précaire qui ne présage rien de bon ; aussi chaque salarié peut être concerné par une période plus ou moins longue d'absence et se trouver dans l'incapacité de travailler.

Les dispositions de l'article 4 du Chapitre 12 du Statut prévoient la protection du salarié en cas de maladie grave mais curable, c'est-à-dire dont l'évolution permet d'envisager la reprise du travail de l'intéressé au sein d'un des ÉPIC constituant le GPF. Il s'agit de la Longue Maladie. C'est le Médecin Conseil de la Caisse qui détermine cette possibilité.

Pendant 3 ans à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, l'agent admis à la Longue Maladie peut percevoir des prestations en espèces égales à la totalité du traitement. Puis, si besoin, en fonction de son état de santé il peut percevoir pendant les 2 années suivantes des prestations en espèces équivalentes à la moitié du traitement. Et c'est à ce moment, dans le cadre de la sortie de la Longue Maladie, que certaines situations peuvent devenir dramatiques pour des salariés. Il suffit de théoriser sur un salarié qui reprend à plein temps son activité professionnelle (parfois à sa demande) après une période de deux années de Longue Maladie.

Dans ce cas, si survient un problème de santé après sa reprise de travail, pour quelque raison que ce soit, le décompte de la durée de la maladie inclurait la période de la Longue Maladie. Le salarié serait alors placé en demi-solde (au moins pire), ou sans solde en fonction du nombre de journée d'absence constatée à partir de son nouvel arrêt de maladie (en calculant sur une année glissante).

Pour l'**UNSA-Ferroviaire**, un fonctionnement pénalisant à ce point est socialement dénonçable. Le bon sens voudrait que les toutes les périodes liées aux absences pour Longue Maladie soient neutralisées, tout comme cela se pratique pour les périodes de mi-temps thérapeutique appelé Service Limité.

Cette proposition a été mise en avant et valorisée par l'**UNSA-Ferroviaire** auprès de la Direction de l'Entreprise, qui va étudier la possibilité d'assouplir le dispositif actuel.

L'UNSA-Ferroviaire est confiante et n'ose pas imaginer que l'Entreprise persiste dans une application purement comptable des absences pour raisons médicales, sans introduire une pondération à caractère socialement intelligible et intelligent...

