

# L'ABSENTEISME EN SSTI

Rencontre des professionnels RH

Le 9 novembre 2017



Jean-Charles BOUCHY

# Le périmètre et les formes de l'absentéisme

## Procréation médicalement assistée

(art. L.1225-16 CT) : 3 absences autorisées pour les femmes et les hommes, payés par l'employeur

## Arrêt-maladie

Obligation pour le salarié de justifier formellement de son absence dans un délai de 48H

## Affection de longue durée

(Art. L.1226-5 CT) : bénéfice d'autorisations d'absence

PEC Sécu à 65%

## Enfant malade de -12 ans

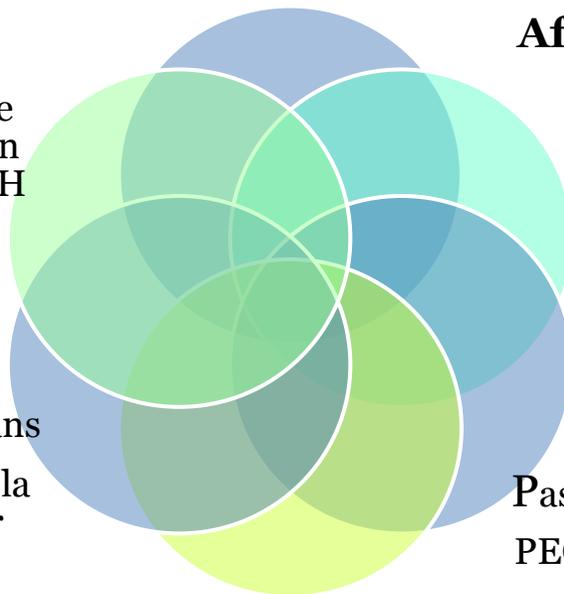
6 jours conventionnels pour la mère ou le père (et non par enfant !)

## Accidents du travail

Pas de délai de carence de la Sécu.  
PEC Sécu à 80% à partir du 29<sup>ème</sup> j

## Congé de maternité

& 15 jours pathologiques  
(PEC Sécu à 100%)



# L'arrêt-maladie, et sa prise en charge

## La protection universelle maladie

I J = PEC 50% à compter du 4<sup>ème</sup> jour

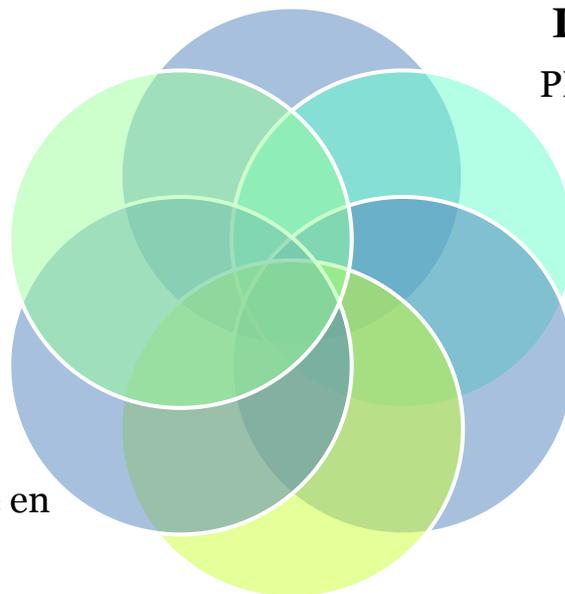
Pendant 6 mois et jusqu'à 2 ans

## Les usages

Le maintien de salaire à  
100% dès le 1<sup>er</sup> jour...

## La mutuelle

Pour un complément de prise en  
charge des soins



## L'assurance incapacité

PEC 90% à compter du 4<sup>ème</sup> jour  
(art. 19 de la CCN)

Invalidité - D€

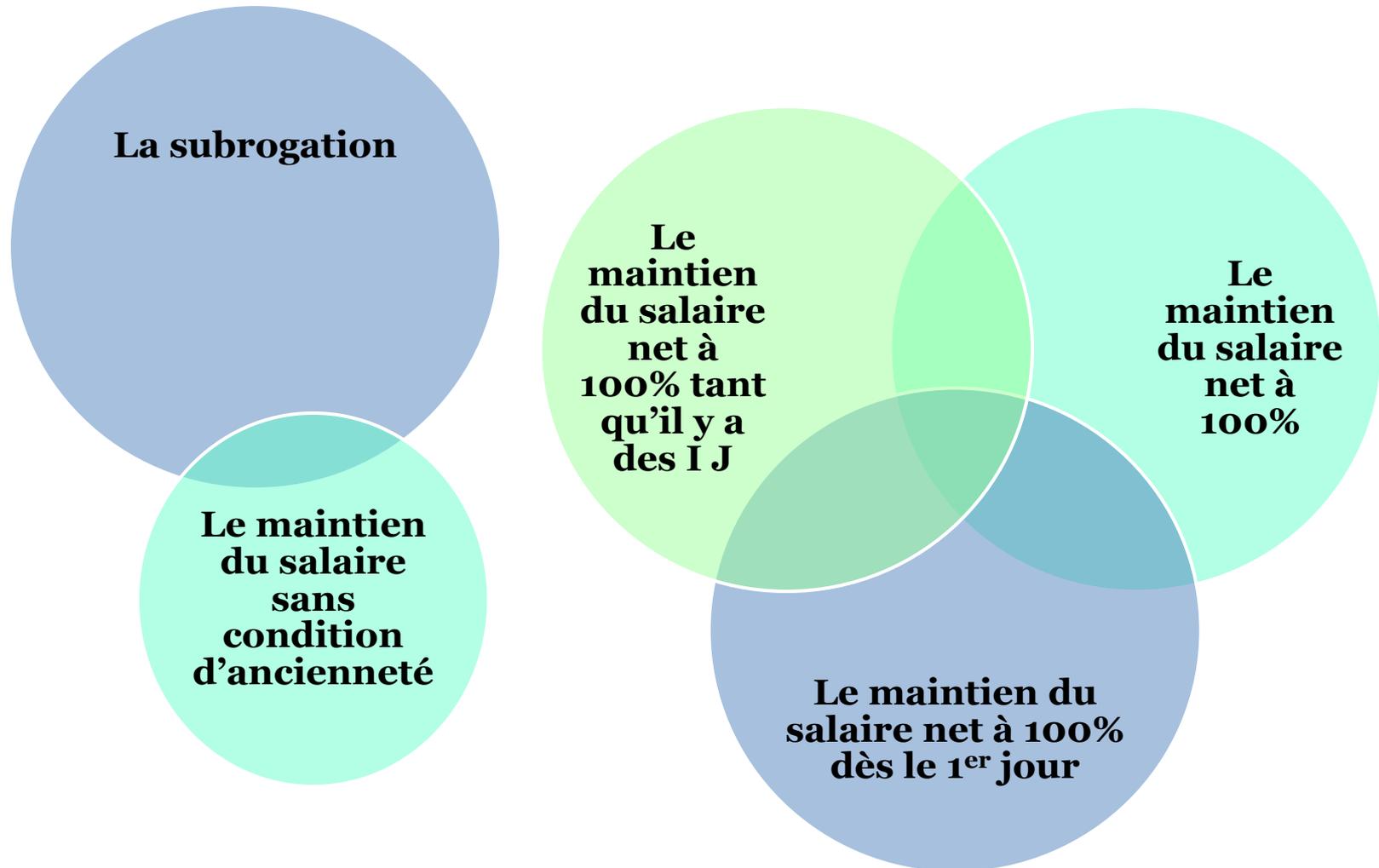
## Le contrat de prévoyance

Moins favorable pour  
l'employeur

## Les éléments contractuels + favorables

Attention à l'égalité de traitement

# Les usages



# Absences : la norme et l'acceptable

- ❑ Baromètre AYMING, auprès de 82.000 entreprises et de 1.172.000 salariés du secteur privé
- ❑ **Absence = maladie + AT + accident trajet + MP + absences non justifiées**
- ❑ % = jours calendaires d'absence / jours calendaires de présence
- ❑ **Taux d'absentéisme national en 2016 : 4,59%**
- ❑ Services = 5,48% (20 j) - Santé = 5,04% (18 j)  
Commerce = 4,30% (16 j) - BTP/Industrie = 3,43% (12 j)
- ❑ **Estimation du coût pour les entreprises = 60 milliards/an**

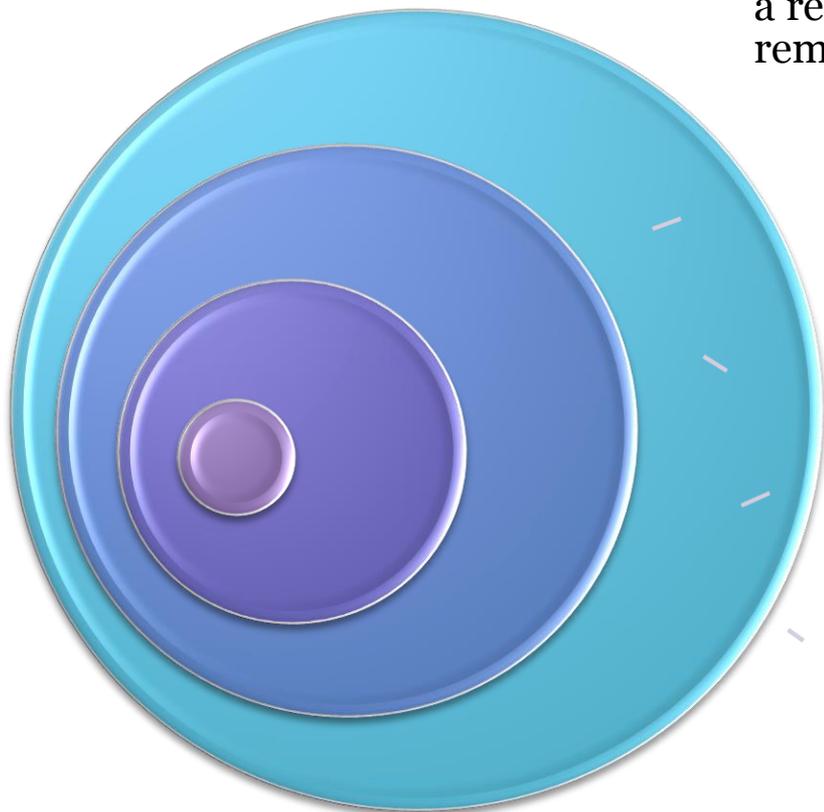
# Le profil de l'absentéisme en SSTI

En SSTI, certains métiers sont plus sensibles que d'autres (secrétaire médicale, standardiste, à remplacer immédiatement, plus facile à remplacer ?)

La durée des arrêts est + ou - pénalisante

La désorganisation et les coûts

L'arrêt long qui se termine en invalidité (avec le risque de la dénonciation unilatérale de l'assureur si le contrat prévoit l'invalidité)



# Les déterminants de l'absentéisme

- ❑ Ils sont multiples, et proviennent aussi bien de la sphère personnelle que professionnelle
- ❑ La relation à l'arrêt de travail est inégalitaire (capital santé, mode de vie) mais aussi comportementale

*Vieillesse des collaborateurs, maladie, AT/MP, inquiétude liée à la crise et à l'avenir, restructuration, climat social, management de l'encadrement, conciliation temps professionnel et temps privé, résistance à la charge de travail/charge mentale, dépression, faible autonomie, démotivation, faiblesse de l'engagement...*

# Focus sur la dénonciation d'un usage

Je suis tenu  
d'une  
information et  
d'un délai de  
prévenance

Je ne suis pas  
tenu de  
motiver la  
dénonciation  
d'un usage

	NOTE DE SERVICE du 26 octobre 2016 <b>Suppression des usages sociaux relatifs à l'indemnisation complémentaire en cas d'arrêt-maladie</b>	Le directeur, Jean-Charles BOUCHY
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------

## 1. Usages sociaux internes appliqués au GIST en matière d'indemnisation des salariés absents pour maladie

Depuis quelques années, par usage interne, le GIST pratique en cas d'arrêt-maladie d'un de ses collaborateurs un maintien de salaire, sans délai de carence, et subroge à la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie.

Ces usages accordés sont caractérisés par la réunion des caractères :

- De généralité : ils concernent tout le personnel,
- De fixité : dans leurs montants et leurs mode de détermination,
- De constance : ils sont attribués de façon répétée et périodique.

Ces usages sont appliqués à l'ensemble des salariés, sans condition d'ancienneté ni de durée minimale de cotisation à la sécurité sociale, quelque soit la nature de l'arrêt-maladie ou sa durée.

Ces usages internes sont les suivants :

- *Le délai de carence* : le GIST verse à ses salariés la totalité de leur rémunération pendant le délai de carence, correspondant aux trois premiers jours de l'arrêt de travail, bien que les indemnités journalières de sécurité sociale ne soient pas versées.
- *Le maintien de la rémunération* : Le GIST verse à ses salariés la différence entre le montant des indemnités journalières de la sécurité sociale (et/ou du complément versé au titre de la prévoyance par l'assureur AXA) et le montant total du salaire prévu. La rémunération est ainsi maintenue à 100% pendant toute la durée de l'arrêt-maladie.
- *La subrogation* : le GIST assure le maintien du salaire dès le 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt-maladie, et perçoit ensuite directement les indemnités journalières qui sont dues au salarié par la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie pour la période de son arrêt de travail.

## 2. Dénonciation des usages

Le directeur informe l'ensemble des salariés du GIST que les trois usages sociaux suivants, relatifs à l'indemnisation des salariés absents pour maladie, sont dénoncés, et prendront fin le 31 décembre 2016 :

- 1- **L'absence de délai de carence** durant les trois premiers jours d'arrêt-maladie,
- 2- **Le maintien total de la rémunération** pendant toute la durée de l'arrêt-maladie,
- 3- **La pratique de la subrogation** à la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie dès le 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt-maladie.

## 3. Calendrier de la dénonciation

Conformément à la réglementation en vigueur, ces usages seront dénoncés en suivant la procédure suivante :

- Le 26 octobre 2016 : un mail d'information sera envoyé à l'ensemble des collaborateurs afin de dénoncer ces usages.
- Le 31 octobre 2016 : un courrier individuel d'information sera envoyé à chaque salarié, joint au bulletin de paye ;
- Le 31 décembre 2016 : à l'issue du délai de prévenance de deux mois, les usages prendront fin.

N.B. : à cette date la dénonciation prendra également effet pour les salariés en cours d'indemnisation.

## 4. Régime légal et conventionnel applicable après la dénonciation des usages, au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Une fois les usages dénoncés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le GIST continuera de mettre en œuvre ses obligations légales et conventionnelles.

La convention collective des services de santé au travail interentreprises (article 19) prévoit que les services interentreprises doivent adhérer à un régime de prévoyance « de telle sorte que, sans condition d'ancienneté, une indemnisation au moins égale à 90% du salaire y compris les indemnités journalières servies par la sécurité sociale, soit assurée à partir du 4<sup>ème</sup> jour à l'intéressé pendant sa période d'incapacité temporaire de travail. »

Il est précisé que les usages concernant le maintien du salaire pendant le congé de maternité et le congé de paternité, sont maintenus.

Le directeur,  
Jean-Charles BOUCHY



## Quelques pistes de plan d'action 1/2

Bien définir et qualifier l'absentéisme pris en compte

Produire et valider des données chiffrées par trimestre

Maintien, ou pas, de la subrogation

Maintien de 1, 2, 3 jours de carence par an

Bénéfice de jours de carence sup. pour les + 55 ans

Sollicitation du médecin du travail en CHS.CT pour éclairage sur les conditions de travail et les éventuelles causes de l'absentéisme

Information systématique du médecin du travail de tout arrêt-maladie de + d'un mois avec le nom du médecin traitant.

Faire de même pour les arrêts courts mais répétés

## Quelques pistes de plan d'action 2/2

Analyser les causes directes et indirectes de l'absentéisme

Proposer des actions visant à remédier aux causes principales de l'absentéisme

Informé et sensibiliser sur les obligations et devoirs de chacun, sur les conséquences de l'absentéisme et sur son coût

Bénéficier d'un contrat « responsable » pour la mutuelle avec PEC ostéopathie

Prendre en charge le vaccin contre la grippe

Renforcer les mesures d'hygiène et de prophylaxie  
pour éviter grippe et gastroentérite

( wc publics et privés, lave-main, savon anti-bactériologique, essuie-main, chaises lavables...)

Mesurer l'évolution de l'absentéisme, qui permettrait de revenir aux usages précédents

# Les autres actions possibles

- Les contrôles médicaux demandés par l'employeur ou l'assureur.
- Le licenciement pour : absences répétées, désorganisation, obligation de remplacement définitif.
- La prime d'assiduité.
- Le retour à l'emploi favorisé par le temps partiel thérapeutique (reprise d'un travail léger), qui n'est pas de droit, qui doit être fixé par avenant, et dont on n'est pas tenu de prendre en charge le complément de salaire (cassation sociale n°06-40891 du 21/03/2007).
- Lien entre l'absentéisme et la QVT :
  - **L'entretien de retour/communiquer en interne (Mounia CHBANI)**
  - **La mise en place du télétravail (Sabine VER EECKE)**



## Liens utiles

AYMING : baromètre absentéisme 2017

ANACT : l'absentéisme en 10 questions

IFOP : enquête absentéisme au travail

INRS