La bienveillance ne doit pas s'arrêter aux portes des RH !

A l'occasion d'Octobre Rose et de Movember, la CGT salue l'organisation d'ateliers consacrée à la communication non violente et à l'accompagnement des collègues confrontés à la maladie.

Savoir trouver les mots justes, éviter les maladresses, maintenir le lien avec un collègue malade et préparer son retour sont des sujets importants. Ils méritent pleinement d'être abordés et nous ne pouvons qu'encourager ce type d'initiative.

Mais il y a tout de même un paradoxe que nous souhaitons souligner.

Comment parler de bienveillance, d'écoute et d'accompagnement des salariés confrontés à la maladie lorsque, dans le même temps, les pratiques RH de l'entreprise peuvent leur faire payer financièrement le fait d'avoir été malades ?

Nous avons déjà dénoncé cette réalité dans notre article « Sorry we missed you », qui décrit le traitement que la direction des ressources humaines réserve aux salariés placés en arrêt maladie.

Car les conséquences d'un arrêt maladie ne s'arrêtent pas au retour au bureau. Elles peuvent se retrouver sur plusieurs lignes de la fiche de paie et dans la suite de la carrière :

- **Le treizième mois**, proratisé en fonction du temps de présence, alors qu'il constitue un élément de la rémunération annuelle négociée. C'est précisément cette pratique que nous avons contestée dans notre déclaration sur le treizième mois, en particulier au regard des dispositions conventionnelles relatives au maintien de la rémunération.
- **L'intéressement et la participation**, dont les montants peuvent être réduits en fonction du temps de présence.
- **Les bonus et rémunérations variables**, qui peuvent également être proratisés.
- **Les augmentations salariales et les évolutions professionnelles**, qui peuvent être repoussées ou compromises à la suite d'une année marquée par un arrêt maladie.
- **Les objectifs professionnels**, qui ne sont pas systématiquement redéfinis au retour d'un arrêt de longue durée. Le salarié retrouve alors des objectifs conçus pour une année complète de présence, avec les mêmes exigences et le même niveau d'attente, comme si son absence n'avait jamais existé.

Nous avons dénoncé ces règles dans deux précédentes déclarations. La direction nous a répondu que chacun de ces règles de fonctionnement reposent sur un cadre légal et sont conforme au droit français.

Nous contestons cette interprétation. Nous considérons que pour certaines de ces règles, la pratique est manifestement illégale, et leur accumulation pose une véritable question de justice sociale et de considération des salariés.

Car, pris séparément, chaque élément peut sembler anodin. Un peu de treizième mois en moins, un intéressement réduit, une participation diminuée, un bonus amputé, une augmentation repoussée ou des objectifs impossibles à atteindre dans les conditions initiales. On peut d'ailleurs s'interroger, concernant la participation, sur la pertinence de proratiser des montants parfois déjà très faibles.

Mais, mis bout à bout, cela représente de multiples sanctions financière et professionnelle liés à la maladie.

Et c'est précisément là que le discours sur la bienveillance doit être confronté à la réalité des pratiques de l'entreprise.

On ne peut pas, d'un côté, organiser des ateliers pour apprendre à accompagner les collègues malades, à trouver les mots justes et à préparer leur retour, et de l'autre, laisser perdurer des pratiques qui leur font supporter les conséquences financières et professionnelles de leur maladie.

Le message implicite, que ressentent nos collègues, devient alors particulièrement contradictoire : **« Prenez soin de vous.. sans être absent et en restant performant. »**.

L'actualité récente de Saint-Denis apporte une illustration intéressante. Le conseil municipal a décidé de supprimer le mécanisme injuste de réduction de la prime annuelle des agents municipaux en fonction de jours pendant lesquels les salariés sont placés en arrêt maladie.

Sans prétendre comparer directement les règles applicables aux agents publics et celles qui régissent les salariés du secteur privé, cette décision rappelle qu'il existe des choix possibles dans la manière de reconnaître le travail et de traiter les conséquences d'une absence pour raison médicale.

Elle pose une question de fond qui nous semble parfaitement légitime : la maladie doit-elle nécessairement entraîner une diminution de la reconnaissance financière et professionnelle du salarié ?

La CGT souhaite donc que les valeurs portées par les ateliers Octobre Rose et Movember se retrouvent également dans les pratiques RH de l'entreprise :

- Une rémunération qui ne pénalise pas injustement les salariés confrontés à la maladie.
- Une politique de rémunération et de reconnaissance qui ne transforme pas l'absence médicale en manque de mérite.
- Des objectifs adaptés à la durée réelle de présence et aux conditions de reprise après un arrêt prolongé.
- Des entretiens annuels et des décisions d'augmentation qui tiennent compte du travail réellement accompli, sans faire de la maladie un frein à la progression professionnelle.
- Un véritable accompagnement du retour au travail, au-delà des simples mots de bienvenue.

En somme, nous demandons à ce que la direction assume les valeurs qu'elle prône. Nous invitons donc la direction à faire vivre concrètement les valeurs qu'elle souhaite promouvoir à travers ces ateliers.

Par ailleurs, la CGT demande un véritable accompagnement du retour au travail.

Nous savons qu'un salarié peut se retrouver sans nouvelles de l'entreprise plusieurs mois, voir plusieurs années durant son arrêt maladie. Dans ce contexte, nous demandons un véritable accompagnement du retour à l'emploi :

- Le maintien d'un contact régulier et cordial avec le salarié pendant son absence, en s'inspirant des préconisations issues des ateliers proposés.
- Un suivi de la rémunération pendant toute la période de maintien de salaire, puis le déclenchement proactif des démarches auprès de la prévoyance lorsque cela devient nécessaire.
- Dans les situations d'inaptitude, la mise en place de véritables solutions de reconversion ou de reclassement professionnel. Nous rappelons qu'orienter les salariés sur le site « careers » n'est pas une manière acceptable de parler de reconversion.

La bienveillance ne se décrète pas dans un atelier. Elle se démontre aussi dans les actes.