

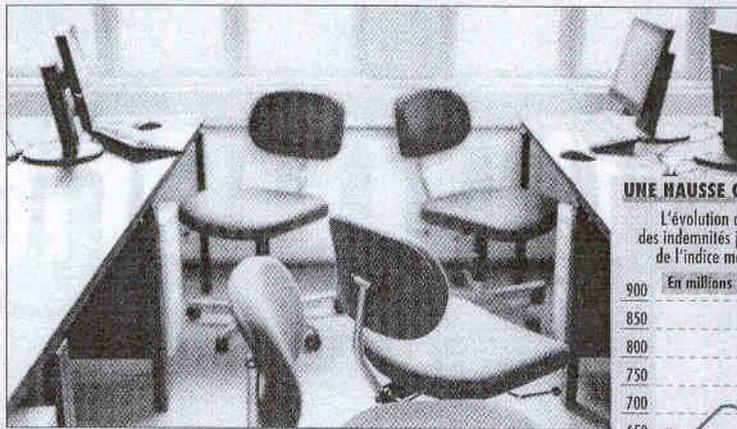
Pour combattre l'absentéisme, place à la prévention plus qu'à la sanction

■ Face aux coûts croissants engendrés par l'absentéisme, les entreprises procèdent de plus en plus au contrôle d'arrêt maladie.

■ Cet instrument controversé ne résout pas les causes du problème et n'exonère pas d'une meilleure prévention.

Juguler l'absentéisme. Tel est devenu le credo des entreprises et des pouvoirs publics, alertés par le rapport 2003 de l'Igas (inspection générale des affaires sociales) et de l'IGF (inspection générale des finances) faisant état d'une hausse de 46 % des dépenses d'indemnités journalières entre 1997 et 2002 (voir graphique), même si les derniers chiffres sur un an montrent une légère diminution de 0,7 % selon la Cnam.

Pour la partie employeur, les données figurant dans les bilans sociaux des entreprises étant hautement hétérogènes et confidentiels, elles n'ont à ce jour fait l'objet d'aucune exploitation nationale publique qui permettrait de prendre toute la mesure du phénomène. Il faut donc s'en tenir aux indications glanées auprès des organismes auxquels les employeurs font appel pour tenter de réduire leurs coûts. Car l'absentéisme coûte cher. Heures supplémentaires, remplacement du salarié absent, formation des intérimaires, désorganisation et perte de temps... c'est en général ce constat qui les pousse à réagir, c'est-à-dire un peu tard. Les entreprises, pour la plupart convaincues que ce sont les arrêts maladie



SELON
UNE ÉTUDE
DE LA CNAM,
MOINS DE 7 %
DES ARRÊTS
MALADIE
S'AVÈRENT
INJUSTIFIÉS.

« bidon » qui sont à l'origine du mal, font de plus en plus appel à la contre-visite médicale. Effectuée au domicile du salarié, elle permet à l'employeur de cesser le paiement du complément de salaire si l'arrêt s'avère injustifié (voir ci-dessous). Pour faciliter la procédure, certaines sociétés se sont spécialisées dans l'organisation de ce contrôle. C'est le cas notamment de Securex Medical Services. « Nous ne sommes pas un corps d'armée de médecins-flics, prévient d'emblée la directrice, Marie-Stéphane Lelaun. Mais il est troublant de voir que le nombre d'arrêts maladie augmente en juillet-août, ou certains jours de la semaine. Et ça l'est d'autant plus de le voir chuter après l'annonce par l'employeur d'une politique de contrôle systématique. » Alors certes, les chiffres baissent. Mais in fine, selon une étude de la Cnam rendue publique en octobre 2004, moins de 7 % des

arrêts maladie s'avèrent injustifiés. Maigre constat, quand on sait qu'il se fait au prix d'un climat délétère.

Analyser les causes. Il faut donc chercher ailleurs les causes de l'absentéisme si l'on veut y mettre un frein pérenne. Pour Bernard Salengro, médecin du travail, membre de la CFB-CGC et vice-président de l'Institut national de recherche et de sécurité, « l'augmentation des arrêts de travail est totalement concomitante avec celle de la productivité. Il faudrait donc que le même esprit de contrôle règne au niveau des conditions de travail ».

Les résultats de l'enquête Sumer 2003 lancée par l'inspection médicale du travail font en effet état d'un accroissement, ces dix dernières années, des risques et de la pénibilité liés au travail. Le résultat,

c'est une hausse des pathologies ostéo-articulaires, premier motif d'arrêt maladie. La société PSA-Peugeot, par exemple, a décidé de mettre l'accent sur l'ergonomie. Une formation permet ainsi aux ouvriers de réacquiescer les bons gestes d'échauffement et d'étirement.

Deuxième motif d'arrêt maladie : les troubles mentaux, au premier rang desquels on trouve la dépression. « L'absentéisme est en effet la traduction d'une démotivation dans le processus commencé par des signes trop souvent négligés comme la fatigue ou des retards répétés », explique Antoine Carpentier, directeur régional de Creci Paris, cabinet de conseil. Les salariés et collaborateurs ont donc besoin de retrouver un sens à leur présence dans l'entreprise et d'être encouragés. Selon Charles-Henri Allibert, directeur général d'Atequacy, cabinet d'audit et d'expertise spécialisée dans le traitement de l'absentéisme, différentes mesures peuvent être programmées : « campagnes de prévention, présence du comité de direction sur le terrain, abonnement à une garde d'enfant, coaching par téléphone, soutien des salariés pendant leur arrêt maladie... ».

Dans les entreprises ayant fait ce choix, non seulement le taux d'absentéisme a baissé, mais le lien social s'y est considérablement et durablement resserré.

Caroline Mazodier

UNE HAUSSE QUASI CONSTANTE

L'évolution du coût trimestriel des indemnités journalières déflatées de l'indice mensuel des salaires

