



# MEDECINE DURE A LA POSTE : ABUS DES CONTROLES MALADIE

La Poste nous a récemment annoncé fièrement, en 2007, que 100% des arrêts maladie seraient désormais fliqués par SECUREX en région parisienne... Aujourd'hui, La Poste continue son matraquage anti-arrêt maladie : courriers envoyés à domicile ou à signer au bureau, ETC, entretiens de retour, et autres pressions en tout genre...

Et ce n'est pas le nouveau plan présenté en CDSP dans les DOTC qui va nous rassurer en Touraine : Présencéo, avec un classement national des Arrêts de Travail maladies (21<sup>e</sup> sur 41 !), ayant pour seul objectif la réduction des absences pour maladies et accidents de courte durée et répétitives... Le constat de La Poste est écrit noir sur blanc : « Il n'y a aucune explication à cette situation dégradée anormale. La première réponse est managériale ». Tous les « managers », encadrants du courrier en français, vont donc se retrouver en formation « d'entraînement » de la « posture managériale » sur des « temps forts », à la PIC Val de Loire et ailleurs, en janvier et février.

Le but affiché de la boîte est clair : faire baisser « l'absentéisme » par la répression, en exerçant une pression terrible sur les malades, et en culpabilisant les collègues. Il est évident qu'avec un sous-effectif chronique, des découverts récurrents, ça coince dans les services... Depuis des années les réorganisations s'enchaînent, entraînant des dégradations continues de nos conditions de travail (TMS), une charge de travail qui explose en permanence, un harcèlement commercial et un stress qui se généralisent. Les arrêts maladie et les accidents de travail en sont une triste conséquence.

**Nos dirigeants ont fait un choix : réprimer et sanctionner plutôt que de faire de la prévention !** Au lieu d'embaucher, La Poste essaie de rogner sur les absences imprévues (maladie, ASA familiales). Nous devons résister à ce type de pressions inacceptables : **être malade n'est pas un crime !**

En outre, au-delà du fait que ces contrôles systématiques induisent que nos arrêts seraient injustifiés, voire que les collègues malades seraient tous des menteurs ou des filous, **SUD remet en cause la régularité et le respect réglementaire de nombre de ces contrôles médicaux patronaux...** On va être clair : à environ **100 euros** la contre-visite médicale, les « médecins » SECUREX, MEDIVERIF ou autre MEDICALIS font les contrôles à la chaîne, sans guère se soucier de la déontologie ou du serment d'Hippocrate. Le principal but est de faire reprendre le travail à des collègues dont le médecin traitant a pourtant prescrit un arrêt...

**Dans ce tract, SUD revient sur la réglementation en vigueur qui encadre ces contrôles patronaux : la diffusion et la connaissance de nos droits restent la meilleure défense face aux abus des contrôles maladie !**

**ATTENTION : Deux droits différents coexistent à La Poste (droit privé et Fonction Publique), pour éviter toute erreur d'interprétation, n'hésitez pas à demander plus d'infos au syndicat !**

---

### **Le médecin de contrôle :**

Il doit se déclinier et expliquer le cadre de sa mission à l'agent qu'il contrôle. L'article 102 du code de déontologie médicale est clair sur ce point :

**«Le médecin de contrôle doit informer la personne qu'il va examiner de sa mission et du cadre juridique où elle s'exerce et s'y limiter. »**

En date du 11 décembre 1986, la Cour de Cassation a rappelé que le contrôle médical patronal n'était pas valable, faute pour le médecin d'avoir décliné sa qualité de docteur en médecine et de mandataire de l'employeur.



### **Le contrôle médical patronal :**

La contre-visite médicale est effectuée par un médecin contrôleur au domicile de l'agent, c'est le droit de regard de l'employeur. Pour les salariés de droit privé, ce contrôle découle de la loi du 19 janvier 1978, dite loi de mensualisation. Pour les fonctionnaires, le droit de regard est reconnu depuis 1936, le décret du 14 mars 1986 relatif aux arrêts maladie des fonctionnaires d'Etat précise : «L'administration peut faire procéder à tout moment à une contre visite par un médecin agréé». Sur Paris, La Poste a un contrat avec la société SECUREX. En théorie ce contrôle porte sur le bien-fondé d'une incapacité de travail pour raison médicale, il ne s'agit pas de vérifier les heures de sortie ou de porter un jugement sur la nature de l'affection. En pratique, le patronat utilise cette méthode pour fliquer les travailleurs et foutre une pression maximum.

### **La déontologie du médecin :**

Le code de déontologie médicale est très restrictif, le médecin ne peut se comporter de manière vulgaire ou déplacée. En cas de comportement agressif, violent ou insultant, ou en cas de mise en absence non constatée, l'agent contrôlé est en droit de signaler l'incident à l'Ordre national des médecins (écrire au Conseil départemental de la ville de Paris, au 14 rue Euler, 75008 Paris). Pour exemple, la section disciplinaire de l'Ordre national des médecins a déjà statué et sanctionné un médecin contrôleur en raison de contrôles brutaux, sommaires et péremptoires. Il est très important d'utiliser aussi ce moyen pour calmer le zèle de certains «médecins» contrôleurs.

### **Prévenir le bureau de son absence :**

Le collègue malade doit «*prévenir le bureau le plus tôt possible*». Aucune réglementation ne prévoit ou ne fixe une heure précise. C'est à tort que certains DETAP obligent les agents à téléphoner obligatoirement avant leur prise de service. On ne peut en aucun cas être sanctionné si on a une raison valable ! Le Tribunal administratif de Marseille, par un jugement en date du 12 mars 1998, explique :

**«Considérant que, si La Poste soutient que la réglementation interne prévoit l'obligation pour tout agent malade d'avertir immédiatement ou de faire avertir son supérieur hiérarchique au plus tard au début de la première vacation non assurée, une telle réglementation est dépourvue de valeur réglementaire ; que l'obligation d'avertir par téléphone l'autorité administrative ne résulte d'aucune disposition législative ou réglementaire.»**

### **L'avis de passage :**

La seule preuve qu'on peut avoir qu'un médecin de contrôle soit passé, c'est l'avis de passage qu'on doit retrouver dans sa boîte aux lettres. Il y est inscrit le motif qui a empêché la contre-visite et invite l'agent à prendre contact avec son bureau, pour permettre éventuellement un nouveau contrôle. Le nom du médecin v est indiqué ainsi que l'heure de passage.

### **Envoi de l'arrêt de travail :**

Les salariés envoient les 2 premiers volets de leur arrêt à la CPAM, le 3ème à leur bureau (BO, UGRH). Le délai est de 48h (le timbre-à-date de La Poste faisant foi). Pour les fonctionnaires il faut envoyer 2 volets à La Poste (BO, UGRH), ils conservent le 3ème. Par contre les fonctionnaires doivent envoyer leur arrêt dans un «*délai raisonnable*», les 48h ne sont pas précisées (si SUD conseille ce délai pour éviter toute embrouille, le Conseil d'Etat, par un jugement en date du 30 décembre 2002, est déjà intervenu et jugé que l'administration ne pouvait limiter impérativement ce délai de réception aux 48 heures suivant le début de l'absence de l'intéressé).

## Constat d'absence :

Le contrôle médical a pour but de vérifier l'adéquation entre l'arrêt prescrit et la nature réelle de la maladie contrôlée par le médecin. Le constat d'absence ainsi que le respect des heures de sortie ne rentrent pas dans la mission du médecin contrôleur, mais en sont une conséquence. L'Ordre national des médecins précise : « **Afin de ne pas contrevenir à la déontologie médicale, le médecin doit uniquement indiquer les circonstances qui ont rendu impossible l'examen de l'assuré et la vérification de la justification de l'arrêt de travail. S'il n'a pu pénétrer au domicile, il ne peut pour autant certifier l'absence de la personne qu'il devait contrôler.** » Par exemple un collègue endormi qui n'entend pas la sonnette ne peut être considéré absent !

## Sanctions disciplinaires :

Quel que soit le résultat de la contre-visite médicale, aucune sanction disciplinaire n'est possible (mise en absence irrégulière, avertissement, blâme, etc...). Pour les salariés de droit privé, la circulaire de La Poste en date du 21 décembre 2006 est catégorique : « **Un salarié refusant la contre-visite ou bien encore qui ne reprend pas ses fonctions après un arrêt invalidé par un médecin de contrôle ne commet pas de faute et ne peut en aucun cas être sanctionné ou placé en absence irrégulière pour ce motif.** » La conséquence d'un constat d'absence est la suspension des indemnités complémentaires (et éventuellement des indemnités journalières de la sécu) pour le salarié. Un fonctionnaire ne peut refuser une contre-visite de son administration (décret du 14 mars 1986), par contre il n'est pas soumis aux heures de sortie (voir encadré).

## Prolongation :

Une prolongation de l'arrêt de travail après un contrôle médical, est parfaitement possible et légale. Un arrêt du 5 mars 1997 de la Cour de Cassation précise bien que la prolongation de l'arrêt de travail initial prescrite à un salarié par son médecin traitant postérieurement au contrôle médical patronal, rétablit l'intéressé dans son droit aux indemnités complémentaires et qu'il incombe à l'employeur, s'il lui conteste ce droit, de faire procéder à un nouveau contrôle médical. En effet le médecin contrôleur ne peut disposer de l'avenir. C'est donc bien le dernier avis médical qui compte. Attention, il faut respecter l'article R. 162-1-9-1 du code de la sécurité sociale relatif aux prolongations : la prolongation doit être effectuée par le médecin à l'origine de l'arrêt initial, par le médecin traitant habituel, ou par un spécialiste (cas d'hospitalisation, etc...).

## **A PROPOS DES HEURES DE SORTIE**

Nouveau !

### **Salariés de droit privé :**

Un nouveau décret, en date du 12 septembre 2007, relatif aux heures de sorties autorisées en cas d'arrêt de travail, modifie le code de la sécurité sociale. **Le salarié doit désormais être présent à son domicile de 9h à 11h et de 14h à 16h**, sauf en cas de soins ou d'exams médicaux. Ce décret annule la loi précédente sur les 3h de sorties libres. Toutefois le médecin peut parfaitement déroger à cette règle et autoriser les sorties libres.

### **Fonctionnaires d'Etat :**

Le décret du 14 mars 1986 qui régit les congés maladie des fonctionnaires, ne restreint absolument pas l'arrêt à des heures de sorties autorisées. La jurisprudence est claire sur ce sujet : le fonctionnaire qui est constaté absent lors d'un contrôle inopiné, ne commet aucune faute, car il n'est pas soumis aux heures de sortie. La Poste elle-même, dans le flash RH n°30 du 7 septembre 2004 précise : « **En application de la jurisprudence, il apparaît que l'absence d'un fonctionnaire de son domicile durant un congé de maladie, constatée suite à un contrôle administratif, n'autorise pas son responsable hiérarchique, dès lors qu'aucune contre-visite médicale n'a eu lieu, à suspendre les droits à traitement, avancement et pension de l'intéressé. En effet, il ressort que ces contrôles administratifs ne reposent sur aucune disposition légale ou réglementaire et ne peuvent motiver une décision administrative de suspension de traitement ou une mesure disciplinaire.** »



## **Arrêt maladie pendant les vacances :**

Un congé annuel peut être interrompu par un arrêt de travail pour maladie. La fraction du congé annuel à laquelle s'est substitué le congé de maladie pourra être récupéré ultérieurement. La Poste peut néanmoins user de son droit de regard, et faire procéder à un contrôle médical patronal (et même dans certains cas à l'étranger).

## **Entretiens de retour :**

De retour d'arrêt maladie, l'agent est convoqué par sa hiérarchie pour un entretien dans le bureau du chef (du chef d'équipe au directeur d'établissement). Pour rappel, l'employeur n'a pas à être au courant de la maladie, passée ou présente, d'un agent, et que toute pression (du style «*t'es trop souvent malade*», «*on va te virer si t'es encore malade*») est illégale. **Exigez une convocation écrite précisant le motif et interpellez le syndicat !** SUD est intervenu auprès de la direction pour faire cesser ces entretiens de retour, dont le seul but est de faire pression contre les collègues !

## **Accident de travail :**

Tout accident au boulot ou sur le trajet domicile-bureau est un accident de travail. La victime d'un accident de travail doit, dans un délai de 24h (sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime), informer son chef immédiat. Dans le cas où l'agent aurait négligé de signaler l'accident à sa hiérarchie, il lui appartiendrait ultérieurement de faire la preuve du fait accidentel, de la relation existante entre ce dernier et la lésion ainsi que de son lien avec le travail. L'agent doit avoir accès au feuillet de déclaration d'accident de travail (SIPREVA). L'employeur a 48h pour déclarer l'accident. **Pour rappel, l'absence de témoin ne peut, à lui seul, entraîner le rejet de la qualification d'accident de travail. Enfin le chef d'établissement n'a pas qualité pour se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.** Il est très important de faire reconnaître son accident de travail, notamment en cas de complications ultérieures ! Dans tous les cas exigez le feuillet de déclaration d'accident de travail, même si La Poste vous met la pression pour transformer l'accident en simple arrêt maladie.

## **Quid du congé maladie qui précède les congés annuels ?**

La Poste oblige les collègues en arrêt maladie à reprendre le travail au moins un jour avant les CA, ou alors à fournir un certificat d'aptitude de reprise au travail à son Bureau d'Ordre (ou UGRH). Ainsi l'instruction du 21 avril 1981 mentionne : **«A l'expiration d'une période de congé ordinaire de maladie, un congé annuel peut être accordé sous réserve : (...) que l'intéressé reprenne effectivement son service avant son départ en congé ou qu'il ait été reconnu apte à exercer ses fonctions ;».**

Pour SUD, cette obligation restrictive n'a aucune base légale ou réglementaire. Le syndicat SUD des services postaux parisiens a interpellé le siège de La Poste pour abroger cette instruction. Selon la réponse de la boîte, SUD préparera un recours juridique contre ce règlement *made in* La Poste.

## **Maladies professionnelles :**

Sont considérées comme maladies professionnelles, les maladies présentant un lien certain et direct avec l'exécution du service (ou expressément citées à l'article R. 461-3 du code de la sécurité sociale). Pour SUD, vu l'intensification de la charge de travail réorganisation après réorganisation, la définition de maladie professionnelle doit évoluer : les maux de dos notamment, fréquents au courrier, doivent être pris en compte ! Il devient urgent de faire reconnaître, de manière automatique, le mal de dos, les troubles musculo-squelettiques (TMS), lombalgie, etc, comme maladies professionnelles !

# **SUD refuse le flicage des arrêts maladie !**

Ces méthodes de pression managériale sont inacceptables ! SUDPTT combattra tous les abus patronaux contre le droit à se soigner ! En cas de problème, CONTACTE SUD