

# La Gazette FO de PROMEOM



## Accord sur les arrêts maladie

Un compromis difficile mais nécessaire

**Le SNFOMTSIE s'est battu pour préserver des mesures acquises antérieurement, mais le recul social est bien là**

Le SNFOMTSIE a signé un nouvel accord collectif sur les arrêts maladie, les arrêts consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le temps partiel thérapeutique et les congés de maternité, paternité et adoption.

Cet accord est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2026.

**Carence : un recul social, limité au maximum grâce à un rapport de force**

Sur ce dossier, la Direction voulait durcir fortement les règles de prise en charge des jours de carence, en les réservant aux seuls salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté. Par notre mobilisation et notre détermination, SNFOMTSIE a réussi à ramener cette exigence à un an. Concrètement, cela signifie que pour tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté, les 3 jours de carence sont pris en charge par l'employeur à 90 % du salaire brut de base, pour chaque arrêt. Enfin, en cas de maladie relevant d'une ALD exonérante, aucune condition d'ancienneté ne s'applique.

Pour le SNFOMTSIE, cela constitue toutefois un recul social. À l'ex-AST, cette carence n'existait pas. Si la fusion avait dû réellement se faire au « mieux-disant social », comme promis, l'accord aurait dû s'aligner sur cette mesure plus protectrice.

Nous déplorons que dans les discussions, la position patronale sur la carence soit restée dogmatique. Dans ce contexte, refuser de signer, c'était prendre un risque majeur : une décision unilatérale de l'employeur, avec un scénario plus défavorable, avec le maintien des 2 ans d'ancienneté initialement prévus.

Le SNFOMTSIE a signé cet accord non par adhésion complète à son contenu, mais pour en limiter au maximum les conséquences négatives pour les nouveaux embauchés, en se félicitant que les salariés issus de l'ex-AGEMETRA en sortent gagnants.

**Une cohérence assumée : ici un texte écrit, chiffré, opposable**

Certains s'interrogeront : pourquoi signer cet accord et pas celui sur les salaires et primes ? La réponse est simple. Sur les salaires et primes, la Direction nous demandait de valider des suppressions immédiates contre des promesses de

« réflexions futures » non garanties, non chiffrées. Ici, à l'inverse, le texte est écrit, chiffré, opposable, avec des garanties qui s'imposent à l'employeur. Cette ligne est constante : pas de signature sans engagements concrets et vérifiables.

**Les grandes modalités de l'accord**

**1) Un accord qui s'applique à toutes et tous**

Le champ d'application couvre l'ensemble des salariés, en CDI comme en CDD, quels que soient le statut ou la catégorie.

**2) Arrêts maladie / accidents de trajet**

Pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté : maintien à 90 % du salaire brut de base dès le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt maladie, pour chaque arrêt ; Pas de condition d'ancienneté pour les salariés en ALD exonérante ; La subrogation est maintenue (l'employeur perçoit les IJSS, indemnités journalières de sécurité sociale, et maintien le salaire selon les règles prévues).

**3) Accidents du travail et maladies professionnelles : indemnisation à 100 %**

C'est une avancée concrète obtenue par les organisations syndicales : en cas d'AT ou de MP définitivement reconnu(e), l'indemnisation passe à 100 % du salaire brut de base (au lieu des 90 % prévus par la branche). Une régularisation est prévue selon la décision finale de la CPAM.

**4) Temps partiel thérapeutique : un complément garanti**

Mêmes dispositions que pour l'arrêt maladie. La subrogation est également maintenue.

**5) Congés maternité, paternité et adoption : maintien à 100 % du net**

Complément de rémunération permettant d'atteindre 100 % du salaire net habituel, sans condition d'ancienneté, étendu également au congé paternité, avec subrogation.

**6) Parcours de soins ALD : des autorisations d'absence rémunérées**

Les salariés en ALD (au sens des 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de l'article L.160-14 du Code de la sécurité sociale) peuvent désormais bénéficier de 4 autorisations d'absence rémunérées par mois pour leurs soins, sous conditions

(information du médecin du travail lors d'une visite, transmission de l'attestation ALD au Pôle RH, réévaluation possible).

**7) Salariés en invalidité : des congés isolés possibles**

Les salariés reconnus en invalidité de catégorie 2, ainsi que ceux en catégorie 1 avec un temps de travail inférieur à 60 %, peuvent poser jusqu'à 5 jours de congés payés isolés par période de prise, en lien avec leur parcours de soins.

**8) Parcours PMA : un droit conforté**

L'accord rappelle le droit, prévu par l'article L.1225-16 du Code du travail, des salariés engagés dans une assistance médicale à la procréation à des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Le conjoint, partenaire de PACS ou concubin bénéficie également d'autorisations d'absence pour assister à 3 actes médicaux maximum par protocole. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à du travail effectif.

**9) Rendez-vous de liaison : maintenir le lien pendant les arrêts longs**

Pour tout arrêt de travail supérieur à 30 jours, un rendez-vous de liaison non médical et entièrement facultatif peut être proposé, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pour préparer la reprise dans les meilleures conditions.

**Un compromis nécessaire**

Le SNFOMTSIE ne se voile pas la face : nous avons empêché une régression plus brutale, mais nous refusons que l'absence de prise en charge de la carence s'impose comme LA norme, a fortiori dans un Service de Prévention et de Santé au Travail. Nous portons une ligne de conduite ferme : défendre les salariés et replacer le mieux-disant social au centre des négociations, particulièrement dans une période où l'accès aux soins et la situation sociale de nombreux salariés se fragilisent. Le SNFOMTSIE continuera de se battre pour des conditions de travail plus justes, plus dignes et plus équitables.

Si nous avons signé cet accord, c'est parce qu'en dépit de ses limites et de son caractère imparfait, il reste préférable à une décision unilatérale de l'employeur, laquelle aurait selon toute vraisemblance eu des conséquences plus défavorables pour les salariés.



# Calendrier du dialogue social

Mai 2026 – Juin 2026

Concernant le CSE

- 04/05/2026 : Réunion préparatoire « Ordre du jour » et « Groupe de travail » [Journée]
- 28/05/2026 : CSE ordinaire [Journée]
- 01/06/2026 : Réunion préparatoire « Ordre du jour » [demi-Journée]
- 15/05/2026 : Réunion préparatoire « Groupe de travail » [Journée]
- 16/06/2026 : CSE ordinaire [Journée]

Concernant les délégués syndicaux

- 21/05/2026 : Réunion de négociation « Ouverture des NAO » [demi-Journée]
- 27/05/2026 : Réunion de négociation « Accord GEPP » [Journée]
- 04/06/2026 : Réunion de négociation « Accord handicap » [Journée]
- 24/06/2026 : Réunion de négociation « Thème à définir » [Journée]
- 29/06/2026 : Réunion de négociation « Thème à définir » [Journée]

\*L'ensemble de ces dates ainsi que leurs thématiques peuvent être amenés à changer

## Contact et Actus

Une question sur tes droits, ton quotidien de travail, ou une situation qui te pose un problème ?

Ne reste pas seul et écris-nous : [FO@promeom.fr](mailto:FO@promeom.fr)



Pour suivre nos actualités :

Retrouve-nous sur :

Notre site SNFOMTSIE de PROMEOM : <https://syndicats.promeom.fr/fo/>

Notre page LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/snfomtsie/>

Le site internet de notre syndicat : <https://snfomtsie.org/>