



Note de la CGSP ALR – 1 juillet 2022

Procédure absentéisme du CPAS de Saint-Gilles

La procédure absentéisme présentée par l'employeur comporte des éléments que la CGSP ALR, en tant que représentante des travailleurs, ne peut accepter, notamment concernant l'utilisation du facteur de Bradford dans les services publics. Rappelons le danger que tout outil statistique peut devenir un instrument de sanctions lorsque des décideurs ont une certaine vision de la gestion du personnel.

L'utilisation du facteur de Bradford est fortement remise en cause par la justice européenne et l'autorité de protection des données. En 2019, l'Autorité chypriote de protection des données a imposé des amendes administratives à hauteur de 82.000 euros à trois entreprises pour avoir utilisé le facteur Bradford en violation des principes généraux du Règlement général sur la protection des données (RGPD). La Cour européenne de justice risque d'aller dans le même sens.

Il apparaît en effet que « la fourniture de données à caractère personnel à un système automatisé à l'aide du facteur Bradford (la date et la fréquence d'un arrêt maladie concernant un individu, dans la mesure où son identité est directement ou indirectement divulguée) et le profilage des individus sur la base des résultats sont considérés comme un traitement de données à caractère personnel ; par conséquent, un tel traitement doit être conforme aux principes définis dans le RGPD. »

D'autres DPO en Belgique ont réalisé une analyse juridique et ont déjà émis des avis concernant ce facteur de Bradford. Ainsi, le traitement des données du coefficient de Bradford à des fins statistiques doit être considéré comme un traitement ultérieur ; le résultat du traitement ne peut constituer des données à caractère personnel mais des données agrégées, et ce résultat ou ces données à caractère personnel ne peuvent pas être utilisés à l'appui de mesures ou de décisions concernant une personne physique en particulier. Ces données à des fins statistiques doivent être anonymisées, devenant des données n'étant plus à caractère personnel ; augmenter la sécurité du traitement ou diminuer les risques pour les personnes concernées ne suffit pas.

L'avis stipule carrément que dans le cadre de procédures d'évaluation ou de licenciement :

- L'utilisation du coefficient Bradford ne peut pas être considéré comme un traitement licite de données à caractère personnel

- Les responsables du traitement effectuant ce traitement, ou ayant effectué ce traitement et disposant de listes avec ce coefficient par agent identifié ou identifiable, devraient cesser le traitement et effacer les listes
- Les institutions qui utiliseraient la méthode Bradford sans respecter les obligations de transparence qui leur sont imposées par le RGPD, en plus de la problématique de la licéité du traitement, se mettraient aussi en défaut par rapport aux aspects transparence et loyauté du traitement. Les données à caractère personnel doivent être traitées de manière licite, loyale et transparente au regard de la personne concernée.

Et cela alors que l'employeur a confirmé qu'il ne peut garantir que cette procédure absentéisme, utilisant le facteur de Bradford, n'aboutira pas dans certains cas à un licenciement, la CGSP ALR demande donc à l'employeur qu'il fournisse le rapport et l'avis du DPO du CPAS de Saint-Gilles sur cette question et qu'il stoppe immédiatement tout projet ou test déjà en cours ayant des implications sur les travailleurs tant que la concertation et la négociation sont en cours.

Aussi, UNIA relève que le coefficient de Bradford est susceptible de conduire, directement ou indirectement, à des différences de traitement fondées sur l'état de santé présent ou futur, sur le handicap, sur l'âge et sur le genre des travailleurs concernés. En effet l'état de santé est un critère protégé pour lequel le travailleur ne peut pas faire l'objet d'une discrimination (loi anti-discrimination de 2007). Au contraire, si l'état de santé ou le handicap le nécessite, il y a obligation pour l'employeur de mettre en place les aménagements nécessaires. Et s'il y a perturbation ou désorganisation du service, encore l'employeur doit-il le démontrer.

En outre, en janvier 2013, la cour du travail de Bruxelles a tranché dans un cas de licenciement pour « absences répétées ayant gravement perturbé l'organisation du travail ». L'employeur s'était précisément basé sur le Facteur Bradford pour justifier le renvoi de la travailleuse mais il a été condamné pour licenciement abusif.

La Région de Bruxelles-Capitale a d'ailleurs décidé de ne plus prendre en compte les résultats de ce facteur dans sa politique de gestion des ressources humaines.

L'idée que de nombreuses petites absences désorganisent davantage l'administration que des absences plus longues ne tient pas forcément la route, notamment dans les cas où l'employeur ne pourvoit de toute façon pas au remplacement de travailleurs absents pour de plus longues périodes.

Le facteur de Bradford pointe les travailleurs au niveau individuel, en tant que personne physique, ce qui implique d'office une forte pression et une culpabilisation qui peuvent induire des risques psychosociaux supplémentaires pouvant mener à du présentéisme (revenir sur son lieu de travail de manière anticipée, sans être rétablis à 100% ou venir en étant malade ou contagieux), de la démotivation, du stress ou même

des problèmes de santé s'aggravant (avec des risques de rechute et au final des incapacités de travail de plus longue durée voire des inaptitudes définitives) ; et donc également du turn-over.

Ce facteur de Bradford n'aide pas à instaurer de la confiance ou de la bienveillance mais à pousser les travailleurs à prendre sur leurs jours de congé plutôt que de rendre un certificat médical : tout bénéfique pour l'employeur.

De plus, il peut avoir un impact négatif sur la solidarité et la cohésion entre travailleurs, en favorisant une certaine compétition avec le but de baisser le taux d'absentéisme (danger du ranking). La mise en concurrence des travailleurs entre eux peut entre autre engendrer de la charge psychosociale supplémentaire ; elle est donc à éviter dans le cadre de l'évaluation des risques telle que le Code du Bien-Etre au travail la prévoit.

Par ailleurs, l'outil informatique utilisé - et payé cher – ne permet pas la différenciation entre certains types d'absence qui sont inclus dans l'ensemble « maladie », notamment pour les mi-temps médicaux, alors qu'il y a un accord donné par le BP, ou pour les congés de prophylaxie, décidés préventivement lorsqu'il y a un danger de contagion et destiné à éviter la propagation d'une maladie (la décision n'appartient pas au travailleur) ou encore pour les cas de maladie suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, pour lesquelles l'employeur est au final toujours responsable légalement. Pour la CGSP ALR, ces éléments ne doivent pas se retrouver dans des statistiques d'absentéisme.

Dans l'ensemble « autres absences » se retrouvent tous les autres types d'absence sans distinction (hormis les congés annuels, extra-légaux, compensatoires ou de récupération) : ainsi sont inclus dans les statistiques, pour lesquelles le facteur de Bradford est également calculé, les congés politiques, syndicaux ou grève qui sont pourtant un droit légal ; ou encore les formations professionnelles et congés éducation qui sont pourtant soumis à l'accord de l'employeur.

La frontière entre ces deux ensembles différents d'absence est mince et la tentation sera grande pour certains dans les lignes hiérarchiques de tenir compte également de ces statistiques « autres absences » lors d'une évaluation ou d'un quelconque entretien.

Pour la CGSP ALR, l'utilisation du facteur de Bradford par les employeurs constitue un des exemples de la pression de ce système libéral qui se veut rentable et productif à tout prix et où le travailleur malade n'aurait pas sa place, d'autant plus quand la tentation est grande qu'il soit utilisé comme argument dans une procédure d'évaluation, disciplinaire ou de licenciement.

D'autre part, la procédure absentéisme présentée par l'employeur peut être perçue comme une chasse aux « profiteurs » pour se débarrasser d'un « maillon faible » et dans ce cadre, des entretiens de retour organisés après chaque absence du travailleur constituent une procédure perverse mise en place pour mettre encore un peu plus sous pression le travailleur et qui n'est en aucune façon une aide pour lui ou son bien-être mais implique stress et culpabilisation additionnels.

Ces entretiens de retour, qu'ils soient informels ou formels accompagnés du formulaire, vont être réalisés par le N+1 ou N+2 qui a donc un lien hiérarchique vis-à-vis du travailleur subordonné. Bien que quelques exceptions subsistent, il est illusoire et vain de vouloir faire croire que la main qui contrôle et sanctionne puisse se transformer, aux yeux des travailleurs, en main tendue bienveillante source d'amélioration du bien-être ; surtout quand il n'est pas impossible, après les 7 entretiens prévus dans la procédure, qu'il y ait un licenciement à la clé. Les travailleurs ne sont pas dupes.

De plus, lors de ces entretiens, le risque est réel de voir les travailleurs se sentir obligés de se justifier et ainsi dévoiler des aspects privés voire médicaux de leur vie.

Les garde-fous mentionnés par l'employeur ne convainquent pas : les formations suivies par les lignes hiérarchiques ne garantissent pas l'éthique pratiquée sur le terrain et une note de bas de page dans un formulaire ne fait pas le poids face à l'autorité.

Il s'agira encore et toujours d'un rapport individuel entre un travailleur subordonné face à sa ligne hiérarchique.

Nous savons que, sur le terrain au quotidien, les pressions existent déjà pour une simple demande de congés : on peut se demander pourquoi l'employeur n'investit pas plutôt dans un logiciel statistique qui évaluerait le nombre de jours et d'heures de congé perdus ou non pris par les travailleurs. Aujourd'hui ils disparaissent purement et simplement.

Compte tenu des risques psychosociaux qui peuvent survenir, la CGSP ALR demande également un avis écrit du conseiller en prévention aspects psychosociaux concernant l'ensemble de cette procédure absentéisme.

Pour le reste, les possibilités actuelles devraient suffire à l'employeur : des adaptations de postes sont réalisables sur base d'avis des conseillers en prévention internes et externes. Par exemple en cas de recommandations du conseiller en prévention médecin du travail ; cette procédure existe déjà, notamment par le biais de consultations spontanées, et est sous utilisée, voire parfois non prise en compte ou très tardivement. De même concernant les trajets de réintégration qui finissent quasiment toujours par un licenciement au lieu de réellement permettre la mise en

œuvre d'adaptations concertées et cohérentes pour un retour du travailleur sur son lieu de travail dans de bonnes conditions.

Qu'est-ce qui permet de croire que des propositions émises directement par le travailleur de retour de maladie à son N+1 seront davantage prises en compte que celles des conseillers en prévention ?

Une solution serait par contre de promouvoir les avis et actions des conseillers en prévention et favoriser les contacts entre eux et les travailleurs malades. En effet, trop de travailleurs pensent encore qu'ils n'ont pas le droit de prendre contact directement avec un conseiller en prévention (interne ou externe) sans devoir passer d'abord par leur hiérarchie, sous peine de représailles.

En conclusion, la CGSP ALR propose à l'employeur de travailler sur l'amélioration des conditions de travail et des moyens qui existent déjà, au lieu de mettre en place de nouvelles procédures lourdes et pénibles pour chacun, lignes hiérarchiques et travailleurs, et qui en définitive pourraient porter atteinte aux droits des travailleurs. Nous proposons que l'employeur se focalise sur la prévention et le bien-être via l'analyse collective des causes de l'absentéisme et la mise en œuvre de mesures de prévention.

Pour la CGSP ALR, le principe de proportionnalité de la mesure par rapport à l'objectif n'est pas respecté. Nous sommes en présence d'un déséquilibre évident entre le nombre de travailleurs qui seraient dans une zone « noire », « qui abuseraient de certificats médicaux », autour de 5%, alors que cette procédure absentéisme toucherait elle 100% des travailleurs.

La CGSP ALR refuse donc la mise en place de cette procédure d'absentéisme telle que présentée par l'employeur actuellement. Elle dénonce l'utilisation du facteur de Bradford, les entretiens de retour réalisés par les lignes hiérarchiques ainsi que l'utilisation d'un logiciel non adapté aux besoins de la situation. La CGSP ALR demande à l'employeur de respecter toutes les garanties dues aux membres du personnel établies par le Règlement général sur la protection des données et que la concertation aboutisse à terme par un protocole négocié conformément à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et à son arrêté royal d'exécution.