



Indemnisation de la maladie ?

Régime Harmonisé !



La chasse aux inégalités dans le Groupe !

Rejoins la CFDT pour faire aboutir tes revendications

Depuis le rachat de Rhodia par Solvay, la CFDT s'est penchée sur les différences de Statut et a œuvré pour obtenir des harmonisations qui améliorent l'équité entre les salariés du Groupe. Cette volonté courageuse n'a pas toujours été appréciée, mais nous sommes fier du résultat, il suffit pour cela de voir la liste impressionnante des accords signés et appliqués

Lors du rachat de Cytec par Solvay, nous avons de suite détecté les différences sur l'indemnisation de la maladie sur le site Cytec de St Jean/Toulouse et nous sommes intervenus à de maintes reprises pour cela.

L'ouverture des négociations sur l'harmonisation du maintien de salaires en cas de maladie a été actée dans l'accord NAO 2018, signé par la seule CFDT.

Article 10 : L'engagement de discussions en 2018

10.1. Groupe de travail paritaire sur l'indemnisation en cas de maladie

Un groupe de travail paritaire sera créé au 2^{ème} trimestre 2018 en vue d'une négociation sur l'harmonisation au sein de l'UES SOLVAY France des conditions de durée et de maintien de salaire en cas d'arrêt maladie.

Après une réunion du Groupe de travail, des séances de négociation ont permis d'obtenir un accord d'harmonisation, accord, cette fois-ci signé par toutes les OS.

Le contenu de l'accord !

- Il s'applique à tous les salariés du Groupe en France ! Il reprend les clauses des accords Rhodia et Solvay Legacy et les applique aux salariés de Cytec Legacy.
- Il est à durée indéterminée !
- Il concerne les maladies et accidents non professionnels, justifiés par un certificat médical adressé sous 48 heures (sauf cas de force majeure).
- Il institue la subrogation pour tous à partir de 6 mois d'ancienneté : Solvay perçoit les indemnités de la CPAM pour le compte du/de la salarié(e) et verse les salaires.
- Il maintient les salaires pendant les 3 jours de carence, à partir de 6 mois d'ancienneté (sauf Alsace-Moselle, voir encadré).

Les indemnisations sont les suivantes :

L'assiette de calcul de la garantie dans le cadre du présent accord est le salaire brut mensuel à l'exception des indemnités de transport et des éléments de salaire exceptionnels.

La garantie s'exprime en pourcentage de l'assiette de calcul définie ci-dessus.

La durée d'indemnisation varie selon l'ancienneté du salarié. A la période de maintien de salaire à 100% succède une seconde période de maintien de salaire à 50% d'une même durée :

Ancienneté dans l'entreprise	Droits à 100 % du salaire brut	Droits à 50% du salaire brut
Moins de 6 mois	0 jour	0 jour
A partir de 6 mois	2 mois	2 mois
A partir de 1 an	4 mois	4 mois
A partir de 3 ans	5 mois	5 mois

○

○

A partir de 6 ans	6 mois	6 mois
-------------------	--------	--------

Attention, à savoir : Après la prise en charge des salaires par l'entreprise, c'est la prévoyance qui compense les pertes de salaires en cas de longue maladie. Voir votre notice prévoyance (accord harmonisation Santé/prévoyance de XXX 2017.

En Alsace-Moselle : le droit local prévoit que les salaires doivent être maintenus lors d'un évènement indépendant de la volonté d'un salarié et d'une durée relativement sans importance : en clair, cette clause du droit local couvre les 3 jours de carence pendant les 6 premiers mois du contrat de travail !

En conclusion :

**Peu à peu, la CFDT construit le statut du personnel Solvay en France !
D'autres négociations sont prévues cette année encore et nous comptons bien :**

- **Reconduire l'accord sur les départs anticipés des postés**
- **Obtenir un nouvel accord sur le Handicap**
- **Trouver un accord NAO 2019 intéressant !**

En parallèle, les dossiers Oxygen, Citylight et Polyamides sont des préoccupations de tous les instants pour les militants et militantes CFDT ! Nous comptons sur vous pour intervenir pour obtenir des résultats. Nous avons demandé à la direction d'ouvrir des négociations sur l'avenir des personnels et des sites du grand Lyon d'ici 5 ans !

Merci pour votre soutien !