



CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÈRE DE ...

POTENTIELLE REFORME DES ARRETS MALADIE :

Une menace pour la santé des agents publics et la qualité du service public.

Le gouvernement français prévoit d'introduire des amendements au Projet de Loi de Finances (PLF) 2025, visant à réformer les conditions des arrêts maladie dans la fonction publique. Ces mesures, annoncées par Bercy et le ministère de la Fonction publique, devraient générer 1,2 milliard d'euros d'économies en 2025. Cependant, ces économies pourraient se faire au détriment de la santé des agents publics et de la qualité des services rendus au public.

LES PRINCIPALES MESURES PROPOSEES SONT :

- **Le délai de carence allongé** : il passerait de 1 à 3 jours, ce qui signifie que les agents publics ne seront pas indemnisés pendant les trois premiers jours de leur arrêt maladie.
- **La réduction de l'indemnisation** : Le taux d'indemnisation des congés maladie de courte durée sera réduit de 100 % à 90 %.

QUEL IMPACT POURRAIT AVOIR CETTE MESURE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Ces mesures risquent d'aggraver les conditions de travail des agents publics, déjà éprouvés par des années de gel du point d'indice et de réformes successives. Le gel du point d'indice, qui sert de base au calcul des salaires des fonctionnaires, a entraîné une érosion du pouvoir d'achat des agents

publics. En réduisant l'indemnisation des arrêts maladie, les agents verront une diminution directe de leurs revenus lorsqu'ils sont en arrêt maladie, ce qui pourrait les inciter à venir travailler malgré une mauvaise santé.

Dans la territoriale, malgré des mesures afin de la limiter, l'usure professionnelle est avérée. Les projections indiquent que 47 % des agents territoriaux devraient partir à la retraite d'ici 2030. Le vieillissement des effectifs, avec près de la moitié des agents ayant plus de 50 ans, accentue la nécessité de préparer la relève et de maintenir la qualité des services publics. Travailler malgré une mauvaise santé peut non seulement aggraver leur état, mais aussi augmenter le risque de propagation des maladies au sein des équipes. La perspective de perdre une partie de leur salaire en cas de maladie ajoutera un stress supplémentaire, pouvant conduire à une fatigue accrue et à un épuisement professionnel.

Il faut aussi prendre en compte que l'allongement du délai de carence et la réduction de l'indemnisation des arrêts maladie peuvent exacerber les risques psychosociaux (RPS) parmi les agents publics. Les RPS incluent le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel, souvent causés par des conditions de travail difficiles et un manque de soutien. En forçant les agents à travailler malgré une mauvaise santé pour éviter une perte de revenu, ces mesures peuvent augmenter le stress et la pression au travail, aggravant ainsi les RPS. Une étude de l'INRS souligne que les risques d'isolement, de perte de sens du travail et de démotivation peuvent

être exacerbés par des conditions de travail dégradées.

Cette réforme pourrait également entraîner une baisse de la qualité du service rendu aux usagers, des agents malades, voire épuisés seront moins efficaces et moins en capacité pour fournir le service attendu. De plus, l'absentéisme accru et les maladies de longue durée viendront certainement perturber le fonctionnement des services publics, affectant directement les usagers. Une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) a révélé que les contraintes physiques et émotionnelles dans le secteur hospitalier par exemple, sont fortement corrélées à des taux élevés d'arrêts maladie.

LES AUTRES CONSEQUENCES POTENTIELLES POURRAIENT ETRE :

- La diminution de l'attractivité des emplois publics : Ces réformes pourraient rendre les emplois dans la fonction publique moins attractifs, compliquant le recrutement et le maintien en poste des agents qualifiés.
- Les effets négatifs sur la motivation et l'engagement : la réduction des indemnités et l'allongement du délai de carence peuvent démotiver les agents, affectant leur engagement et leur motivation au travail.

ET SI ON ENVISAGEAIT LA PRISE EN CHARGE DES JOURS DE CARENCE PAR LES MUTUELLES COMME DANS CERTAINES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVE ?

Dans le cadre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) et de la libre administration des collectivités, il est peut-être envisageable que les nouveaux contrats de mutuelles puissent inclure la prise en charge des jours de carence. Certaines mutuelles et prévoyances d'entreprises peuvent effectivement couvrir les trois jours de carence dans le secteur privé. En général, les salariés du secteur privé doivent attendre trois jours avant de recevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale en cas d'arrêt maladie. Cependant, environ 70 % des

salariés bénéficient d'accords de branche ou d'entreprise qui permettent un maintien de salaire dès le premier jour de carence. Ces accords peuvent inclure des compléments de salaire versés par l'employeur ou par des mutuelles, garantissant ainsi une couverture financière pendant ces jours de carence. Actuellement, l'État refuse actuellement cette prise en charge pour ses agents. Cette restriction s'applique également aux agents territoriaux, limitant ainsi les options disponibles pour compenser les pertes de revenus durant les jours de carence.

Malgré cette restriction, certaines collectivités locales cherchent des solutions pour atténuer l'impact des jours de carence sur leurs agents. Par exemple, des mutuelles territoriales, réunies au sein de l'association Uni-ter menée par la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), militent activement contre les jours de carence et cherchent des moyens de soutien pour les agents. Ces initiatives incluent des négociations pour des contrats de mutuelles plus avantageux et des campagnes de sensibilisation pour améliorer les conditions de travail et de santé des agents publics territoriaux.

En conclusion, bien que ces mesures visent à réaliser des économies budgétaires, en forçant certains à travailler malgré une mauvaise santé, elles risquent de compromettre non seulement leur santé physique et mentale mais aussi l'efficacité globale des services publics. Il est crucial de trouver un équilibre entre les impératifs budgétaires et la santé des agents pour assurer un service public de qualité, car la territoriale est aussi confrontée à des défis majeurs qui compromettent son efficacité et son attractivité. Parmi ces défis, on peut noter le problème de renouvellement des effectifs qui s'annonce et la perte d'attractivité ce qui nécessite une réflexion approfondie et des solutions innovantes pour assurer la pérennité et la qualité de nos collectivités.

Nous aborderons dans un prochain article certaines pistes qui nous semblent opportunes d'envisager.

