

### **Jour de carence dans la Fonction Publique : pourquoi cette mesure est-elle **X** inefficace et injuste ?**

La question de l'efficacité du jour de carence dans la fonction publique est au cœur de nombreux débats depuis son instauration. Selon une étude de l'INSEE\*, l'impact de cette mesure pourrait entraîner une hausse des dépenses publiques ainsi qu'une dégradation de la santé des agents concernés, suscitant de vives interrogations quant à sa réelle efficacité.

Aujourd'hui, alors que le gouvernement Barnier envisage de renforcer ce dispositif en augmentant le nombre de jours de carence de un à trois et en abaissant la rémunération des agents en arrêt de travail allant de trois jours à trois mois, la remise en question de son impact semble plus pertinente que jamais.

Si le principe du jour de carence existe également dans le secteur privé, la réalité est bien différente puisque les jours de carence y sont souvent pris en charge par les accords de branche, limitant ainsi les conséquences financières pour les salariés. Face à cette divergence de traitement, les critiques se multiplient quant à la justesse et à l'efficacité de ce mécanisme pour les agents publics.

### **Conséquences de l'application du jour de carence**

Plusieurs organismes, notamment l'INSEE, ont pointé du doigt les effets négatifs de cette mesure. Selon une analyse récente de l'Institut, l'introduction du jour de carence dans la fonction publique pourrait "entraîner une détérioration de l'état de santé ainsi qu'une hausse des dépenses publiques associées". En pratique, la peur de perdre une partie de leur salaire pourrait inciter de nombreux agents à travailler malgré leur état de santé, augmentant ainsi le risque de complications médicales et de propagation des maladies dans les collectivités de travail. Ce phénomène, souvent appelé "présentéisme malsain", n'entraîne pas une réelle réduction des absences, mais contribue à une dégradation du climat de travail et de la santé publique.

### **Inégalités engendrées**

En parallèle, l'INSEE souligne aussi que les effets du jour de carence ne sont pas neutres selon le profil des agents. Les femmes et les personnels œuvrant dans les Réseaux d'Éducation Prioritaire (REP) se trouvent davantage pénalisés financièrement que leurs homologues masculins ou les personnels exerçant hors REP.

Par exemple, selon une étude de l'INSEE, les personnels des REP enregistrent en moyenne une perte de revenu de 150 euros par arrêt de travail, ce qui illustre concrètement l'impact inégalitaire de cette mesure. Cette inégalité vient accentuer des disparités déjà présentes au sein de la fonction publique et pose des questions éthiques quant au caractère équitable de la mesure.

De plus, l'augmentation des jours travaillés qui pourrait être constatée suite à l'instauration du jour de carence ne traduit pas nécessairement une réduction des absences jugées injustifiées, comme le précise l'INSEE : "L'introduction du jour de carence peut encourager les personnes malades à travailler", sans pour autant résoudre le problème de fond de l'absentéisme.

## Une nouvelle réflexion nécessaire sur la politique actuelle

En prenant ces critiques en compte, il est crucial de se demander si la voie empruntée par le gouvernement Barnier est la meilleure pour améliorer la gestion des absences dans la fonction publique. Ne serait-il pas plus judicieux de privilégier des mesures préventives et de soutien qui répondent aux véritables causes de l'absentéisme, plutôt que de simplement multiplier les jours de carence ? Certes, l'objectif affiché est de responsabiliser les agents et de réduire les absences jugées abusives, mais la mesure semble avant tout pénaliser les agents les plus vulnérables, sans considérer les causes réelles de ces absences, qu'elles soient liées à la charge de travail, aux conditions d'exercice ou à la santé psychologique des agents.

### Le cas particulier du secteur public

Face à une politique qui semble davantage s'inspirer des pratiques du secteur privé, où le recours aux accords de branche permet souvent d'amortir l'impact des jours de carence, il est également nécessaire de questionner la pertinence d'une telle transposition dans le secteur public. La fonction publique se distingue par des conditions de travail particulières et par la mission de service public que remplissent ses agents. Il serait alors logique que les mécanismes encadrant les absences tiennent compte de ces spécificités et ne se limitent pas à une simple copie de modèles issus du privé.

Au regard des données disponibles et des critiques formulées, il apparaît donc essentiel de revoir la logique même des jours de carence dans la fonction publique. Plutôt que de sanctionner des agents déjà fragilisés, il semble indispensable de mettre en place des dispositifs préventifs et d'accompagnement, tels que des programmes de soutien psychologique, des bilans de santé réguliers, ou des formations sur la gestion du stress, permettant de mieux comprendre les raisons profondes de l'absentéisme et d'agir à la source. Une telle approche pourrait non seulement réduire les absences injustifiées, mais aussi améliorer la qualité de vie au travail des agents et, par extension, l'efficacité du service public.

