

### **Jours de carence dans la Fonction Publique : comprendre les enjeux d'une mesure controversée**

Le gouvernement Barnier souhaite instaurer une mesure controversée dans la Fonction Publique : la suppression de la rémunération pour les trois premiers jours d'arrêt maladie. Cette mesure est perçue comme punitive par de nombreux acteurs, car elle pourrait pénaliser les agents malades sans s'attaquer aux véritables causes de l'absentéisme, telles que la surcharge de travail et le stress. Ce dispositif, appelé « délai de carence », n'est pas une nouveauté dans le paysage de la Fonction Publique, mais son retour suscite un débat vif et profond, tant parmi les syndicats que parmi les personnalités engagées sur le terrain, qui pointent du doigt une approche qui, selon elles, occulte l'enjeu crucial de la qualité de vie au travail (QVT).

#### **Pourquoi le Gouvernement souhaite instaurer des jours de carence ?**

Le délai de carence n'est pas un concept nouveau dans la fonction publique, mais la volonté de son rétablissement repose sur une logique avant tout budgétaire et disciplinaire. Selon le gouvernement Barnier, cette mesure vise à réduire les coûts liés aux arrêts maladie dans le secteur public, coûts qu'il juge trop élevés par rapport au secteur privé. Les statistiques montrent que les agents publics ont, en moyenne, plus de jours d'arrêt maladie par an que leurs homologues du secteur privé, une différence que le gouvernement interprète comme un problème de « sur-absentéisme ».

Cette mesure a aussi pour objectif, selon le gouvernement, de renforcer l'équité entre le secteur public et le secteur privé. Actuellement, les agents publics prennent en moyenne 14,5 jours d'arrêt maladie par an, contre 11,6 jours pour les salariés du secteur privé, selon des données récentes. Ces chiffres illustrent la différence notable qui existe entre les deux secteurs. En effet, dans le privé, les salariés ne sont souvent pas indemnisés pour les trois premiers jours d'arrêt maladie, sauf si une convention collective plus avantageuse s'applique. En instaurant trois jours de carence, l'idée serait donc de réduire l'écart entre public et privé et d'harmoniser les règles pour créer un système que le gouvernement juge plus juste.

Enfin, cette mesure est également perçue comme un moyen de lutter contre les arrêts de courte durée jugés « abusifs ». Le gouvernement espère ainsi inciter les agents à limiter les absences courtes, qu'il perçoit comme un indicateur de dysfonctionnement et de manque d'engagement. Mais c'est justement cette lecture qui attire les critiques.

#### **Un manque de considération pour la qualité de vie au travail**

L'un des principaux reproches formulés par les syndicats et par de nombreuses personnalités impliquées dans la gestion des collectivités publiques concerne le manque de prise en compte de la qualité de vie au travail. Les effets négatifs du stress, de la surcharge de travail et du manque de reconnaissance se manifestent souvent par une augmentation des arrêts maladie. Plutôt que de s'attaquer à ces causes profondes, le gouvernement Barnier choisit de traiter uniquement les symptômes à travers une mesure perçue comme punitive.



La qualité de vie au travail est pourtant un facteur clé de la performance des services publics. Les agents de la Fonction Publique sont souvent confrontés à des situations de stress élevé, à des exigences fortes, et à des ressources parfois limitées. Par exemple, un agent travaillant dans un service d'accueil au public peut devoir gérer une file continue de citoyens avec des demandes complexes, sans pause suffisante et avec un effectif réduit. Ce type de journée met en lumière les conditions stressantes et les ressources limitées qui contribuent à l'épuisement des agents. Dans ce contexte, l'amélioration des conditions de travail apparaît comme une solution plus durable et plus efficace pour réduire les arrêts maladie.

Plusieurs personnalités ayant une grande expérience du terrain, comme des maires ou des directeurs de grandes collectivités, ont pris la parole pour dénoncer la mesure. Elles soulignent que la suppression des trois premiers jours d'indemnité peut mener à des situations inévitables, notamment pour les agents les plus précaires qui ne peuvent pas se permettre de perdre une partie de leur revenu en cas de maladie. Cela risque de pousser certains à travailler malgré des problèmes de santé, ce qui peut aggraver leur état et engendrer à terme des coûts encore plus importants pour le système de santé.

### **Des critiques émanant du terrain**

Les syndicats de la Fonction Publique se sont élevés contre cette mesure, qu'ils considèrent comme une attaque contre les droits des agents. Pour eux, le délai de carence constitue une « pénalité » qui stigmatise les fonctionnaires. Plutôt que de soutenir les agents pour améliorer leur santé et leur bien-être au travail, le gouvernement choisirait de les sanctionner.

De plus, des témoignages émanant de collectivités et d'élus locaux montrent que le rétablissement des jours de carence pourrait avoir un effet contre-productif. En effet, les agents, de peur de ne pas être indemnisés, pourraient continuer à travailler malgré des symptômes, augmentant ainsi les risques de propagation de maladies contagieuses au sein des services. Cela pourrait aussi mener à une augmentation des arrêts de longue durée, les agents étant contraints de s'arrêter plus longtemps une fois leur état empiré.

Certaines voix appellent à une approche plus globale de la santé au travail. Plutôt que de miser sur des mesures dissuasives, ces acteurs prônent une politique de prévention et de soutien, avec un renforcement de la médecine du travail, une meilleure formation des encadrants sur la gestion du stress, et des initiatives pour reconnaître et valoriser l'engagement des agents publics.

En fin de compte, la mesure visant à rétablir les trois jours de carence dans la Fonction Publique pose plus de questions qu'elle n'apporte de réponses. La logique économique derrière cette décision peut sembler attrayante, mais elle ne prend pas suffisamment en compte les enjeux humains et sociaux qui en découlent. Une véritable réforme qui viserait à améliorer l'efficacité et la qualité des services publics doit impérativement intégrer des initiatives pour le bien-être des agents, leur reconnaissance, et la prévention des risques professionnels.

