

Nouvelle perte de rémunération durant les arrêts de maladie ordinaire : les collectivités territoriales disposent de plusieurs options pour protéger leurs agents tout en restant attractives

Un bouleversement dans la gestion des arrêts maladie des fonctionnaires

Le Projet de loi de finances (PLF) 2025 introduit une modification significative dans la couverture des arrêts maladie ordinaires des fonctionnaires. Désormais, ces derniers subiront un jour de carence et verront leur rémunération amputée de 10 % pendant la durée de leur arrêt. Cette mesure, justifiée par la volonté de maîtriser les dépenses publiques et de réduire le coût des arrêts maladie pour l'État, soulève des préoccupations quant à son impact sur le pouvoir d'achat des agents et l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Les employeurs territoriaux face à un défi de protection sociale

Les collectivités locales, déjà confrontées à des difficultés de recrutement et de fidélisation, doivent anticiper les effets de cette réforme. Par exemple, dans certains départements, le taux de vacance des postes peut atteindre 15 %, notamment dans les métiers de la petite enfance et des soins à domicile, rendant la gestion des ressources humaines encore plus complexe. La mise en place de garanties de prévoyance collectives pourrait constituer un levier efficace pour préserver l'engagement des agents et limiter les conséquences sociales de la mesure.

Les contrats collectifs de prévoyance : une solution inspirée du secteur privé

Dans le secteur privé, de nombreuses conventions collectives permettent aux salariés de bénéficier d'une compensation des jours de carence et d'une prise en charge partielle de leur rémunération en cas d'arrêt maladie. Cette approche repose sur des contrats de prévoyance souscrits par les employeurs et cofinancés avec les salariés. Par exemple, dans le secteur de la métallurgie, la convention collective prévoit une prise en charge de 90 % du salaire dès le premier jour d'arrêt maladie grâce à un contrat de prévoyance collectif négocié par les partenaires sociaux. La fonction publique territoriale pourrait s'inspirer de ces mécanismes pour garantir une protection sociale complémentaire aux agents.

Quels leviers pour les employeurs publics ?

Face à ces enjeux, les collectivités territoriales disposent de plusieurs options pour protéger leurs agents tout en restant attractives :

- 1) Négociation de contrats collectifs de prévoyance : en s'associant à des assureurs, les employeurs publics peuvent proposer des garanties spécifiques pour compenser la perte de 10 % de rémunération en cas d'arrêt maladie.
- 2) Participation au financement des garanties : une prise en charge partielle des cotisations par les collectivités locales permettrait d'encourager l'adhésion des agents tout en limitant leur reste à charge.
- 3) Intégration des garanties dans les avantages sociaux : une telle protection pourrait devenir un argument supplémentaire pour renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.
- 4) Accompagnement et information des agents : une sensibilisation et un accompagnement adéquats faciliteraient l'adhésion à ces dispositifs et aideraient les agents à faire des choix éclairés en matière de prévoyance.

Quels risques en l'absence d'une couverture complémentaire ?

L'absence d'un dispositif de prévoyance adapté engagerait directement la responsabilité des employeurs publics et pourrait entraîner plusieurs conséquences négatives :

-Une augmentation de l'absentéisme de courte durée : les agents pourraient être tentés de prolonger leurs arrêts pour compenser leur perte de salaire.

-Des tensions sociales : cette réforme pourrait être perçue comme une remise en cause des acquis sociaux et générer des revendications.

-Un déficit d'attractivité pour la fonction publique territoriale : les métiers les plus exigeants et les moins bien rémunérés risquent d'être les plus touchés par cette évolution.

Un enjeu stratégique pour les collectivités

L'adoption de garanties de prévoyance apparaît comme une réponse pragmatique aux nouvelles contraintes imposées par le PLF 2025.

En anticipant ces évolutions, les employeurs territoriaux pourraient préserver la motivation des agents et éviter une dégradation des conditions de travail. Une politique de prévoyance bien conçue permettrait non seulement de compenser les effets de la réforme, mais aussi de renforcer l'attractivité et la qualité de vie au sein des collectivités locales.

Une première étape concrète pour les employeurs publics pourrait être l'organisation de réunions d'information et de concertation avec les agents et les partenaires sociaux afin d'identifier les besoins spécifiques et d'élaborer des solutions adaptées.

