

Réduction du traitement des agents publics en cas d'arrêt maladie : un levier inefficace pour réduire l'absentéisme

Une réforme ambitieuse mais des résultats décevants

Depuis mars 2025, les agents territoriaux en arrêt maladie ordinaire voient leur traitement réduit à 90 % durant les trois premiers mois d'absence. Cette mesure avait été présentée comme un outil de responsabilisation, le gouvernement affirmant qu'elle permettrait de réduire les arrêts courts jugés « évitables » et de renforcer le sentiment d'équité entre les agents publics et les salariés du secteur privé.

Elle visait à freiner l'absentéisme et à encourager une présence accrue au travail. Toutefois, les [résultats publiés le 13 novembre 2025 par l'Observatoire Adelyce](#) démontrent l'absence d'effet significatif sur la diminution des arrêts maladie.

Les données montrent une stagnation, voire une légère augmentation des arrêts depuis la mise en œuvre de la réforme. Cette évolution interroge directement le postulat selon lequel une sanction financière inciterait les agents à limiter leurs absences, notamment dans des métiers marqués par une forte intensité physique ou psychologique.

Des effets inattendus et préoccupants

Cette absence d'impact sur les arrêts maladie appelle à examiner de près les conséquences indirectes de la réforme, qui se révèlent tout aussi préoccupantes que les résultats initiaux. Au-delà de l'absence d'impact positif, [l'étude](#) relève des signaux préoccupants : une hausse des accidents du travail et des accidents de trajet. Cette augmentation pourrait traduire une tendance des agents à poursuivre leur activité malgré des signes de fatigue ou de fragilité, par crainte de perdre une partie de leur rémunération.

Une exposition accrue aux risques, un état de santé fragilisé ou une vigilance diminuée sont autant de facteurs pouvant expliquer cette évolution. Ce glissement involontaire vers une mise en danger est particulièrement préoccupant dans un contexte où les enjeux de santé au travail constituent déjà une priorité pour les collectivités territoriales.

Un gain financier marginal pour les collectivités

Pour illustrer le caractère extrêmement limité de cette économie, on peut rappeler que pour une collectivité de 2 000 agents, cela représenterait l'équivalent d'un demi-poste sur une année, soit un impact quasi imperceptible au regard des enjeux de gestion des ressources humaines. Sur le plan budgétaire, la réforme génère un bénéfice très limité. Les collectivités territoriales enregistrent une économie de seulement 0,17 % de leur masse salariale. Ce montant, dérisoire au regard des impacts physiques, psychologiques et organisationnels constatés, démontre le faible rapport coût-efficacité de la mesure.

L'absence d'effet notable sur les arrêts maladie, couplée aux effets secondaires potentiellement délétères, rend difficilement défendable l'idée que cette réforme pourrait, à elle seule, contribuer à l'amélioration durable de la présence au travail.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Prévenir plutôt que sanctionner : une voie incontournable

Les conclusions de l'Observatoire Adelyce confirment qu'une politique centrée exclusivement sur la réduction des droits des agents ne peut constituer un levier efficace de maîtrise de l'absentéisme. Au contraire, elle peut accentuer certaines vulnérabilités, en particulier dans les métiers les plus exposés aux risques.

La maîtrise de l'absentéisme suppose un ensemble cohérent d'actions : prévention primaire, amélioration des conditions de travail, dialogue managérial renforcé, accompagnement individuel et promotion de la santé au travail. Un environnement professionnel sécurisé et soutenant reste le moyen le plus efficace et le plus durable d'améliorer la présence au travail.

Conclusion : une réforme à réévaluer

Au-delà du constat, les collectivités disposent déjà de leviers opérationnels pour agir : renforcer les dispositifs d'accompagnement au retour au travail, investir dans la prévention des risques professionnels, développer des actions de sensibilisation managériale ou encore améliorer l'analyse fine des causes d'absentéisme.

Ces pistes, plus structurantes et durables que la réduction salariale, offrent des perspectives concrètes pour stabiliser la présence au travail tout en protégeant la santé des agents.

Les résultats de l'étude Adelyce ne constituent pas une surprise pour les professionnels des ressources humaines. Ils rappellent une évidence trop souvent négligée : **prévenir est toujours plus efficace que punir**.

La question n'est plus de savoir si cette réforme atteindra ses objectifs, mais plutôt comment réorienter les politiques publiques vers une stratégie fondée sur la prévention, la protection et la qualité de vie au travail.

Les prochains mois seront décisifs pour déterminer si cette mesure demeurera un épisode isolé ou le point de départ d'une réflexion plus ambitieuse et plus humaniste sur la santé des agents territoriaux.

