

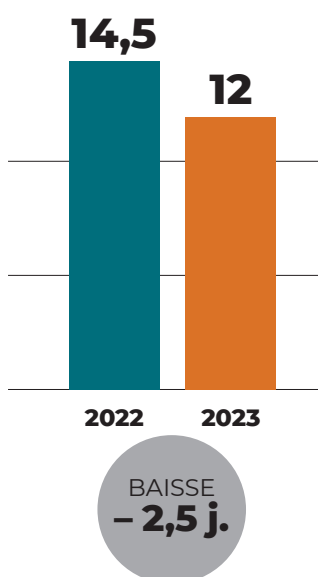
JOURS DE CARENCE, RÉDUCTION DU TAUX DE REMBOURSEMENT, POURQUOI DIRE NON

ÉVOLUTION DES ARRÊTS MALADIE
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

MONTREUIL > 26 NOVEMBRE 2024

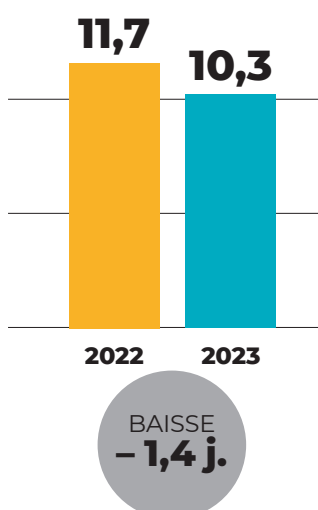
FONCTION PUBLIQUE

NOMBRE DE JOURS
D'ABSENCE POUR
RAISON DE SANTÉ



PRIVÉ

NOMBRE DE JOURS
D'ABSENCE POUR
RAISON DE SANTÉ



CONTEXTE DES JOURS DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

SITUATION ACTUELLE :

► Cette mesure, instaurée par Éric Woerth, ministre de la Fonction publique dans le gouvernement Sarkozy, avait été supprimée en 2014, puis réintroduite en 2018 par le gouvernement Macron, sous prétexte d'harmonisation avec le secteur privé et de lutte contre l'absentéisme.

► Actuellement, les agents publics subissent un jour de carence en cas d'arrêt maladie, le premier jour d'absence pour raison de santé n'est pas indemnisé, ce que la CGT a toujours dénoncé et nous revendiquons la suppression du jour de carence actuellement en vigueur.

PROPOSITION DU GOUVERNEMENT BARNIER

► Le gouvernement envisage d'augmenter ce délai à trois jours, alignant ainsi davantage la fonction publique sur certaines entreprises du secteur privé où les délais sont similaires.

► Par ailleurs, le taux de remplacement de la rémunération durant les arrêts maladie de courte durée serait réduit de 100 % à 90 %.

ÉVOLUTION QUANTITATIVE DES TENDANCES: BAISSE GLOBALE DES ABSENCES EN 2023

► La durée moyenne des absences pour raisons de santé dans la fonction publique est passée de **14,5 jours en 2022 à 12 jours en 2023**, soit une réduction significative de **2,5 jours en moyenne**.

► Cette diminution est plus prononcée que celle observée dans le secteur privé, où la durée moyenne est passée de 11,7 jours en 2022 à **10,3 jours en 2023, soit une baisse de 1,4 jour**.

COMPARAISON SUR UNE PÉRIODE LONGUE :

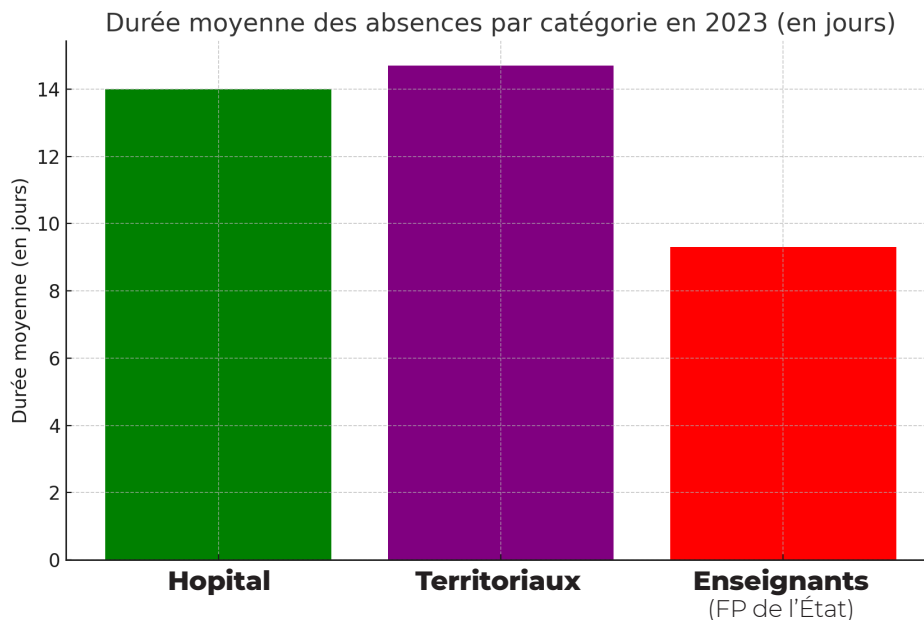
► Entre 2014 et 2019, l'absentéisme était relativement stable, à environ 8 jours par an en moyenne dans la fonction publique.

► La période 2020-2022 a été marquée par une hausse exceptionnelle liée à la pandémie de Covid-19.

QUELQUES ÉLÉMENTS DANS LES AUTRES VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE (FPH) :

► Les absences ont diminué de **4,1 jours**, atteignant une moyenne de **14 jours en 2023**. Les agents publics dont les missions les avaient surexposés à la pandémie avaient été particulièrement touchés par les arrêts maladie pendant la crise sanitaire en raison de la surcharge de travail et des conditions de travail difficiles.



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (FPT) :

► Une réduction de **2,4 jours** est observée, pour une moyenne de **14,7 jours** en 2023.

ENSEIGNANTS (FPE) :

► Les enseignants ont vu leurs absences diminuer de **2,3 jours**, atteignant une moyenne de **9,3 jours en 2023**.

► Les chiffres pour les enseignants restent inférieurs à la moyenne des autres secteurs de la fonction publique, reflétant une moindre exposition à certaines causes d'arrêts longs.

CAUSES IDENTIFIÉES DES VARIATIONS

IMPACT DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 (2020-2022) :

► La pandémie avait entraîné une hausse historique des arrêts maladie (14,5 jours en 2022, soit le double de la moyenne d'avant 2020). Une part importante de cette hausse était attribuée à des arrêts de courte durée liés à la contagion, à la quarantaine et au stress accru des agents.

RETOUR À LA NORMALE EN 2023 :

► La fin des mesures exceptionnelles

liées à la pandémie (quarantaines, arrêts maladie) et une stabilisation des conditions de travail expliquent en partie cette diminution.

► L'amélioration des conditions de santé publique a permis un retour à une dynamique plus normale, bien qu'encore supérieure aux niveaux d'avant 2020.

POURQUOI LES ARGUMENTS DU GOUVERNEMENT SONT FALLACIEUX ET PROBLÉMATIQUES.

ABSENCE DE PREUVE D'EFFICACITÉ

► Les études menées après la réintroduction du jour de carence en 2018 n'ont pas démontré de baisse significative des arrêts maladie.

► Les arrêts de courte durée (1 à 3 jours) ont légèrement diminué, mais les arrêts prolongés (au-delà de 15 jours) ont augmenté, ce qui suggère un effet contre-productif de cette mesure.

► Les chiffres montrent déjà une baisse des absences dans la fonction publique en 2023 (-2,5 jours en moyenne par agent). Cela bat en brèche l'argument gouvernemental pour durcir les règles, puisque la dynamique s'améliore naturellement.

Les professions en contact direct avec le public (enseignants, agents hospitaliers, personnels des collectivités territoriales) sont plus exposées aux maladies contagieuses.

RISQUE DE DÉGRADATION DE LA SANTÉ DES AGENTS :

UNE TELLE MESURE VA INDUIRE DES EFFETS PERVERS

Certains agents pourraient continuer à travailler en étant malades pour éviter la perte de salaire. Cela pose plusieurs problèmes :

- Les agents pourraient retarder des arrêts nécessaires pour éviter de perdre leur rémunération. Ce qui risque d'aggraver des pathologies mineures et de transformer des arrêts courts en arrêts prolongés, avec un risque accru de propagation de maladies contagieuses, notamment dans les environnements collectifs (Écoles, Hôpitaux).
- Les professions en contact direct avec le public (enseignants, agents hospitaliers, personnels des collectivités territoriales) sont plus exposées aux maladies contagieuses. Ces catégories pourraient être particulièrement pénalisées, car elles subissent déjà une fréquence d'arrêts plus élevée à cause de leur environnement de travail.

INJUSTICE DE LA MESURE :

Cette mesure s'accompagne d'une campagne de « stigmatisation » contre les agents publics, les décrivant comme moins « productifs » ou « plus absents » que les salariés du privé. Le dispositif de carence dans le secteur privé est souvent « contourné » par les accords d'entreprise ou à des conventions collectives, qui prennent en charge ces jours. Dans le privé, 61 % des salariés bénéficient d'une compensation des jours de carence par des accords collectifs. Cela renforce le sentiment d'injustice des agents publics. Les chiffres montrent que l'écart entre absentéisme dans le public et le privé diminue (12 jours contre 10,3 jours en 2023) ce qui contredit l'argument de « sur absentéisme » avancé par le gouvernement.

EFFETS INÉGALITAIRES : PÉNALISATION DES REVENUS LES PLUS FAIBLES

- Les agents publics de catégorie C, qui représentent une grande partie des effectifs dans les secteurs territoriaux, ont des revenus souvent modestes. Une perte de 1 à 3 jours de salaire représente une proportion significative de leur rémunération mensuelle, fragilisant davantage ces travailleurs qui seront les plus affectés par cette mesure.
- Les professions particulièrement exposées (agents hospitaliers, enseignants, agents territoriaux entre autres) seront pénalisées pour des absences liées à des conditions de travail difficiles.
- Les fonctionnaires les mieux rémunérés (catégorie A, hauts fonctionnaires) seront moins affectés par la perte de quelques jours de salaire que les agents des catégories inférieures.

IMPACT SPÉCIFIQUE SUR LES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Surreprésentation des femmes dans les métiers de la fonction publique :
- Les femmes représentent **64 % des effectifs totaux dans la fonction publique**, avec des proportions encore plus élevées dans certains versants.
 - Les métiers majoritairement féminins, comme ceux des soins, de l'Édu-

cation, ou des services sociaux, sont souvent associés à des conditions de travail plus éprouvantes, augmentant leur exposition aux risques de santé.

IMPACT DES JOURS DE CARENCE :

L'augmentation des jours de carence de 1 à 3 jours entraînerait des pertes de salaire significatives pour les femmes, car :

- Elles occupent une large part des postes de **catégorie C**, faiblement rémunérés, et subiraient donc une perte de revenu plus sensible.
- Les arrêts pour des motifs de santé ou liés à des responsabilités familiales (garde d'enfants malades, etc.) sont plus fréquents chez les femmes, aggravant leur exposition à cette mesure.
- Ces pertes de revenu risquent d'accentuer les inégalités économiques entre hommes et femmes dans la fonction publique.

IMPACT SUR LA QUALITÉ DES SERVICES

- Les arrêts prolongés causés par un report des soins risquent de désorganiser davantage les services publics essentiels, notamment dans les secteurs déjà en tension comme la santé et l'éducation.
- Dans les hôpitaux et les Écoles, la présence de personnels malades peut entraîner la contamination de collègues et d'usagers (patients, élèves), aggravant ainsi les problématiques sanitaires.

Les métiers majoritairement féminins, comme ceux des soins, de l'Éducation, ou des services sociaux, sont souvent associés à des conditions de travail plus éprouvantes, augmentant leur exposition aux risques de santé.

IMPACT FINANCIER DES JOURS DE CARENCE

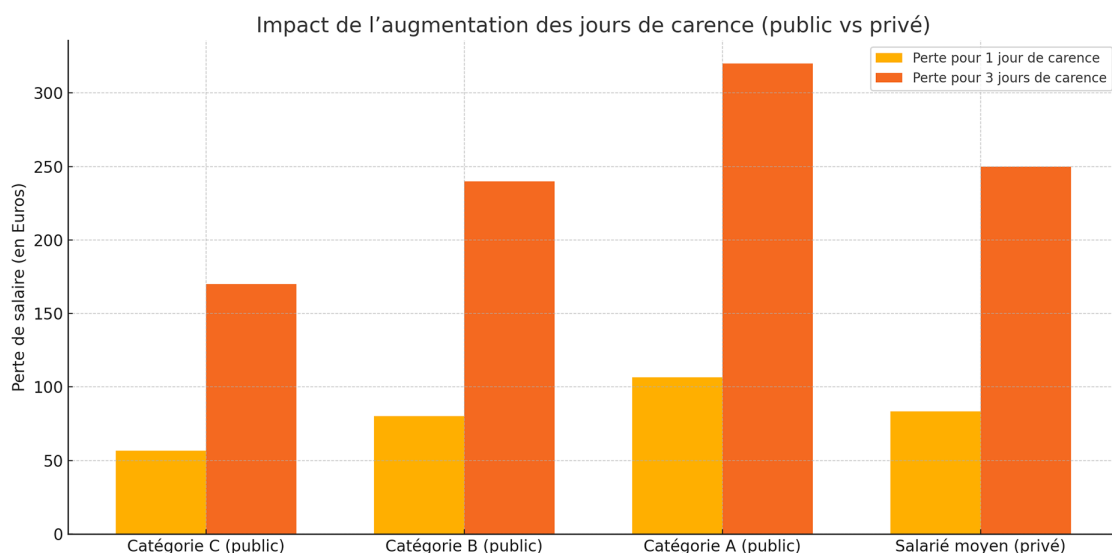
► **Catégorie C (public) :** La perte pour 3 jours de carence représente une part significative de leur salaire (1700 € brut/mois), environ 170 €.

► **Catégorie B (public) :** Pour un salaire brut moyen de 2400 €, la perte est estimée à 240 € pour 3 jours de carence.

► **Catégorie A (public) :** Bien que moins affectés en pourcentage de leur revenu, ces fonctionnaires pourraient perdre environ 320 € pour 3 jours.

► **Salariés (privé) :** Si les jours de carence ne sont pas compensés par des accords d'entreprise, la perte est similaire à celle des fonctionnaires, cela concerne 39 % des salariés du privé.

Les salariés publics en catégorie C et B sont proportionnellement plus touchés que ceux de catégorie A.



L'augmentation des jours de carence, associée à la réduction du taux de remplacement des arrêts maladie de courte durée, constitue une attaque frontale contre les droits des agents publics. Ces mesures, présentées comme des leviers pour lutter contre l'absentéisme, masquent une réalité bien différente, elles frappent de manière disproportionnée les personnels les plus vulnérables, notamment les femmes.

En refusant de reconnaître les spécificités des métiers de la fonction publique et en accentuant les inégalités sociales, le gouvernement va non seulement aggraver les conditions de travail, mais aussi nuire à la qualité des services publics, essentiels pour le lien social et la cohésion nationale.

Face à cette politique inacceptable, il est urgent de se mobiliser.

La journée de grève Fonction publique du 5 décembre doit être la première étape du rapport de force que nous devons construire face à ce gouvernement.

L'UFSE CGT appelle tous les agents publics à rejoindre massivement cette première mobilisation pour défendre leurs droits, leurs conditions de travail, et la dignité de leurs métiers.

Refusons tous ensemble ces régressions et œuvrons pour une Fonction publique portée par des politiques de sécurité et de protection sociales justes et équitables au service de tous.