

Depuis le 1er mars, l'indemnisation des agents en arrêt maladie est passée de 100 % à 90 %, comme en dispose la loi de finances pour 2025, désormais promulguée.

En votre qualité d'employeurs territoriaux, souhaitez-vous maintenir la rémunération à 100 % des agent·es de nos collectivités ?

C'est désormais acté par la parution de la loi de finances au Journal officiel : l'indemnisation des trois premiers mois de congé maladie dans la fonction publique diminue de 10 %. Cette mesure est entrée en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de la loi, soit le samedi 1er mars.

Pour mémoire, cette disposition ne s'applique pas en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. La déduction de 10 % s'applique au traitement indiciaire brut sans impact donc sur les primes et indemnités. Selon les premières estimations des organisations syndicales, un agent de catégorie C pourrait perdre plus de 200 euros pour 20 jours d'arrêt, en cumulant le jour de carence et la baisse de 10 % de l'indemnisation.

Fait notable : non seulement les organisations syndicales, mais aussi les employeurs territoriaux, se sont prononcés contre ce projet de décret – les employeurs de la fonction publique hospitalière s'abstenant. Seuls les employeurs de la fonction publique de l'État ont voté pour.

Le projet de décret a été présenté une seconde fois devant le CCFP, et rejeté de la même façon. Il sera donc publié contre l'avis des organisations syndicales et des employeurs territoriaux.

Mais ceux-ci auront-ils le loisir de ne pas appliquer cette réforme ? Autrement dit, de maintenir une indemnisation intégrale pour les agents en arrêt maladie ?

Après tout, la question se pose d'autant plus que le gouvernement a pris prétexte, pour décider de cette baisse de 10 % des indemnités, de « *l'égalité entre secteurs public et privé* ». Mais précisément, dans le secteur privé, de très nombreux accords de branche ou accords d'entreprise permettent une rémunération à 100 % pendant les arrêts maladie (de tels accords concerneraient, selon les syndicats, 70 % des salariés du privé).

Tant qu'à prôner l'égalité, donc, il serait logique que les employeurs territoriaux, ne serait-ce qu'en vertu du principe de libre administration, puissent décider, s'ils le souhaitent, de maintenir localement la rémunération à 100 %.

C'est la position que défend en particulier Philippe Laurent, maire de Sceaux et porte-parole de la Coordination des employeurs territoriaux.

Cela ne doit pas empêcher, selon lui, « *un certain nombre de collectivités (de) délibérer pour affirmer qu'elles continueront à indemniser leurs agents à 100% en cas d'arrêt maladie* ». Il faudra voir alors si les préfets décident d'attaquer ces délibérations ou non.

Aujourd'hui, nous vous encourageons à délibérer au sein du conseil municipal de la Ville de Rennes pour le maintien à 100 % de la rémunération des agent·es en arrêt maladie ordinaire jusqu'au 1er jour du quatrième mois d'arrêt.

Ou alors, implicitement, devons-nous en déduire que vous êtes favorable à cette diminution de rémunération des agent·es de la Ville de Rennes, régulièrement remercié·es pour la qualité du service public offert aux habitants de Rennes ?

Dans l'attente de votre réponse, je vous souhaite une bonne fin de semaine.

Cordialement,