



DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SEANCE DU 14 Avril 2025

DCA-20250414-12

L'an deux mille vingt-cinq, le lundi 14 avril à 14 h 30, le conseil d'administration dûment convoqué s'est réuni dans les locaux du Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Landes, sous la présidence de Madame Jeanne COUTIERE, Maire de Maillères.

Etaient présents :

Représentants des communes affiliées :

Jeanne COUTIÈRE, Maire de Maillères, Présidente
Patricia CASSAGNE, Maire de Lue, 2^e Vice-présidente
Rose-Marie ABRAHAM, Maire-adjointe de Morcenx
Gérard MOREAU, Maire de Sabres, Membre du bureau
Marie-Françoise NADAU, Maire de Parentis-en-Born
Joël BONNET, Maire de Saint-Pierre-du-Mont, 3^e Vice-président
Hélène COUSSEAU, Maire de Lesperon
Christian DUCOS, Maire de Souprosse
Eva BELIN, Maire d'Ondres
Odile LACOUTURE, Maire de Grenade-sur-l'Adour, 4^e Vice-présidente

Représentants des établissements publics affiliés :

Frédérique CHARPENEL, Vice-présidente CC MACS

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Marylène HENAULT, Administratrice CCAS Dax

Etaient absents excusés :

Représentants des communes affiliées :

Hervé BOUYRIE, Maire de Messanges, 1^{er} Vice-président
Hélène LARREZET, Maire de Biscarrosse
Anne-Marie LAILHEUGUE, Maire de Maylis
Gilles COUTURE, Maire de Geaune
Frédéric POMAREZ, Maire de Mimizan
Philippe SAËS, Maire de Saint-Martin-d'Oney
Hikmat CHAHINE, Maire de Tercis-les-Bains
Fabienne LABY-FAUTHOUX, Maire de Poyanne



Représentants des établissements publics affiliés :

Philippe LATRY, Président CC Landes d'Armagnac

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Julien PARIS, Conseiller départemental
Hicham LAMSIKA, Ville de Mont-de-Marsan
Marie-Pierre GAZO, Vice-présidente CCAS MDM

Membres ayant donné pouvoir :

Représentants des communes affiliées :

Julien BAZUS, Maire de Saint-Paul-lès-Dax a donné pouvoir à Rose-Marie ABRAHAM,

Représentants des établissements publics affiliés :

Pascale REQUENNA, Présidente CC Chalosse Tursan, a donné pouvoir à Marie-Françoise NADAU,

Collège des collectivités non affiliées adhérant au socle commun :

Henri BEDAT, Conseiller départemental, a donné pouvoir à Gérard MOREAU,
Julien DUBOIS, Maire de Dax, a donné pouvoir à Joël BONNET,

Assistait également à la réunion :

Yvan SAVARY, Directeur Général des Services,
Raphaël BRETON, Directeur Général Adjoint,

La séance est ouverte à 14 h 30.

Le procès-verbal de la séance en date du 24 février 2025 est adopté à l'unanimité.

DCA-20250414_12

Objet : Vœu en faveur de la possibilité donnée aux employeurs territoriaux de maintenir la rémunération à 100 % des agents publics territoriaux en arrêt maladie ordinaire.

Note de synthèse et délibération :

Nomenclature Actes :

9.4 - Vœux et motions

Le CDG 40, établissement public engagé pour le bien-être et la qualité de vie au travail des agents.

Expert en gestion des ressources humaines, le CDG40 emploie 107 agents publics territoriaux qui mettent leurs compétences au service des 471 collectivités et établissements publics (EP) affiliés ainsi que des établissements publics qui adhèrent au socle commun de compétences ou affiliés volontaires.



Le CDG 40 porte une attention particulière à la qualité de vie au travail de ses agents par la mise en place d'une démarche collective et participative d'actions concrètes et attendues pour l'amélioration de la qualité de vie au travail, comme notamment :

- Mise en place référent médiation professionnelle ;
- Mise en place référent bien être ;
- Mise en place d'actions de bien-être/cohésion ;
- Amélioration des Services par l'amélioration des relations interpersonnelles et du climat ;
- Amélioration de la communication et une évaluation des actions.

Contexte et enjeux

A compter du 1er mars 2025, une évolution législative et réglementaire, issue de la loi de finances pour 2025, impose à l'ensemble des employeurs publics de limiter le maintien de la rémunération des agents titulaires et contractuels en arrêt maladie à hauteur de 90 % de leur traitement, et ce, dans la limite des trois premiers mois (sachant que le 1^{er} jour est un jour de carence). Cette disposition, présentée comme visant à rationaliser les dépenses publiques, soulève plusieurs problématiques majeures en matière d'attractivité, d'égalité et de reconnaissance du travail des agents publics.

Un impact négatif sur l'attractivité de la fonction publique territoriale

Dans un contexte où la fonction publique territoriale peine déjà à recruter, notamment sur certains métiers en tension, la diminution de la rémunération en cas d'arrêt maladie constitue un facteur supplémentaire de désincitation. L'une des motivations essentielles à l'engagement des agents dans la fonction publique est la stabilité et la reconnaissance de leur engagement. Or, cette nouvelle disposition affaiblit davantage l'attrait du statut de fonctionnaire ou d'agent public, déjà mis à mal par l'absence d'évolution salariale significative depuis plusieurs années, en comparaison au secteur privé où les salariés sont désormais généralement mieux protégés

Une mesure pénalisante pour les agents de catégorie C

Les agents de catégorie C, qui représentent la majorité des effectifs de la fonction publique territoriale, sont particulièrement affectés par cette mesure. Ces agents, souvent aux revenus très modestes proches du SMIC, verront leur pouvoir d'achat encore diminué en cas d'arrêt maladie, ce qui peut les placer dans des situations financières encore plus précaires.

La fonction publique territoriale est le versant qui a le plus grand ratio d'agents titulaires ainsi que la plus représentée par les agents de catégorie C (leur part est 3 à 4 fois plus importante dans la FPT que dans les FPE et FPH). Or, ce sont eux qui vont être le plus concernés par cette mesure, puisqu'ils perçoivent les plus basses rémunérations et puisqu'ils sont nombreux à être positionnés sur des postes à fortes pénibilités, entraînant un plus grand risque d'usure professionnelle et donc d'absentéisme. La comparaison entre les 3 versants de la fonction publique trouve ainsi une limite, qui invite à considérer différemment la situation des agents publics territoriaux.

En complément de la diminution du maintien de la rémunération des agents en congé de maladie ordinaire, d'autres primes, basées sur le montant du traitement de base, pourraient également être affectées et donc diminuer d'autant leurs rémunérations.



Par ailleurs, il est important de souligner que, bien souvent, dans le secteur privé, les conventions collectives permettent le maintien intégral de la rémunération en cas d'arrêt maladie. Il apparaît donc légitime que les collectivités puissent également, si elles le souhaitent, assurer ce maintien en prenant une délibération en ce sens.

Une double pénalisation pour les agents

Un agent en arrêt maladie subit déjà une perte de rémunération avec l'application du jour de carence. Ajouter à cela une diminution supplémentaire de 10 % de son traitement en cas de maladie ordinaire accentuerait encore cette précarisation, d'autant plus que, pour le moment, les contrats de prévoyance ne couvrent pas cette perte financière puisqu'ils n'interviennent que lorsque l'agent passe à demi-traitement (donc après 3 mois de maladie). Une telle mesure pourrait entraîner des difficultés financières accrues pour certains agents, nécessitant des dispositifs d'accompagnement social par les collectivités. Ainsi, l'économie réalisée sur la rémunération pourrait être contrebalancée par des dépenses supplémentaires en matière de soutien social.

Les actions menées par le CDG 40 pour prévenir l'absentéisme

Bien que cette réforme issue de la loi de finances pour 2025 ait avant tout un enjeu économique, il est à noter que la logique présentée serait de lier l'économie à la lutte contre l'absentéisme.

En effet, aujourd'hui plusieurs causes peuvent expliquer l'absentéisme en maladie ordinaire (CMO) :

- l'arrêt de complaisance, qui existe probablement, mais qui reste une minorité sur le volume des arrêts de travail, et sur lequel la mesure aurait au mieux un léger impact de diminution de l'absentéisme ; rappelons une fois encore que les arrêts pour maladie sont signés et accordés par un médecin, et en aucun cas par l'employeur ;
- l'arrêt maladie à la suite d'un état qui le nécessite ponctuellement (exemple : grippe, gastroentérite,...) sur lesquels la mesure pourrait avoir un effet négatif (risque de contagion plus grand si l'agent vient au travail avec ce foyer infectieux plutôt que de s'arrêter) avec un hypothétique risque subséquent de rupture de service public ;

Les arrêts de longues durées pour de graves maladies, pour lesquels les jours de CMO seront certes requalifiés en congés de longue maladie (CML), avec donc une restitution de la rémunération qui aura été diminuée durant 3 mois ; mais cela passera alors par de nouveaux actes administratifs et ne fait pas disparaître les difficultés financières connues par l'agent pendant ces 3 mois.

C'est en ce sens que le CDG 40 s'engage activement dans la prévention de l'absentéisme par la mise en place de nombreuses actions :

- études sur les risques psychosociaux (RPS),
 - forum sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT),
 - renforcement de la communication interne pour améliorer la cohésion des équipes,
 - formations des managers pour une meilleure prise en compte du bien-être des agents,
- présence d'un psychologue du travail et d'un assistant social du personnel pour un accompagnement personnalisé,



- valorisation des métiers pour renforcer l'attractivité des postes, actions en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- mise en place d'activités sportives dédiées aux agents pour favoriser la santé et le bien-être, droit à la déconnexion,
- équilibre vie professionnelle et vie personnelle, cafés RH,
- journée d'accueil et parcours d'intégration, prévoyance et mutuelle,
- impact de l'absentéisme sur l'IFSE.

Ces mesures démontrent que la solution pour lutter contre l'absentéisme repose davantage sur l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance des agents, plutôt que sur une réduction de leur rémunération en cas d'arrêt maladie.

Par ailleurs, le taux d'absentéisme a diminué substantiellement.

Une économie financière marginale pour l'établissement.

Si l'objectif affiché de cette mesure est une réduction des dépenses publiques, son impact financier pour l'établissement est faible au regard des conséquences négatives sur l'attractivité et la motivation des agents. L'investissement dans le bien-être et la reconnaissance des agents contribuent à améliorer la qualité du service public rendu auprès des collectivités.

Plus encore, la nécessité d'édicter un arrêté spécifique de mise en congé de maladie ordinaire pour chaque agent considéré (pièce exigée par le comptable public lorsque la rémunération est modifiée), de le faire signer et de le transmettre au comptable public emportera des surcoûts administratifs et une charge de travail. Cela complexifiera la gestion administrative que tentent de dynamiser des établissements publics comme celui du CDG 40.

Proposition de demander le maintien du régime actuel

Face à ces constats, les employeurs territoriaux consultés au sein du Conseil commun de la fonction publique, se sont prononcés contre les projets de décret mettant cette mesure en application. Les représentants des collectivités ont, en outre, estimé qu'en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, constitutionnellement prévu par l'article 72 de notre loi fondamentale, les employeurs qui souhaitent continuer à rémunérer à 100% les agents malades pour les trois premiers mois de l'arrêt maladie puissent le faire. Ce droit d'option semble naturel et n'irait, de surcroît, pas dans le sens d'une aggravation de la dépense publique, puisque les collectivités payaient jusqu'à présent les agents à 100% pendant ces trois premiers mois d'arrêt de travail

En outre, un tel maintien ne s'opposerait pas au principe de parité prescrit par le code général de la fonction publique qui prévoit que les collectivités territoriales ne peuvent légalement attribuer à leurs agents des avantages financiers, directs ou en nature, constituant des compléments de rémunération qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat soumis aux mêmes contraintes. De fait, préserver l'intégralité du traitement d'un agent pendant les trois premiers mois de congé de maladie ne constituerait pas un complément, ni un supplément, de rémunération, mais simplement le maintien de cette dernière.

Aussi, en cohérence avec la position collégiale des employeurs territoriaux, il est proposé au conseil d'administration d'émettre le vœu de continuer à rémunérer les agents en arrêt-maladie à 100 %



comme c'est le cas actuellement. Cette mesure, si vous l'adopter sera un signal fort de reconnaissance et de soutien à l'ensemble des agents du CDG 40.

En conséquence, il est demandé au conseil d'administration d'adopter ce vœu.

***Après exposé de la Présidente,
Après en avoir délibéré,***

***Le Conseil d'Administration,
Par 1 abstention (Marylène HENAUULT) et par 15 voix pour,***

Vu le code général de la fonction publique, et notamment son article L. 822-3,

Vu la loi 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025,

Considérant que la loi de finances pour 2025 prévoit qu'à compter du 1er mars 2025, la rémunération des agents titulaires en arrêt maladie n'est plus assurée à plein traitement, mais seulement à 90 % pour les trois premiers mois d'arrêt ;

Considérant que cette mesure nuit à l'attractivité de la fonction publique territoriale et pénalise particulièrement les agents de catégorie C ;

Considérant que le maintien à 100 % de la rémunération des agents en arrêt maladie représente une reconnaissance du travail et de l'engagement des agents publics ;

Considérant que dans le secteur privé, de nombreuses conventions collectives permettent le maintien intégral du salaire en cas d'arrêt maladie, et qu'il est essentiel que les collectivités puissent assurer un traitement similaire si elles le souhaitent ;

Considérant qu'un agent en arrêt maladie subit déjà une perte de rémunération avec l'application du jour de carence et qu'une réduction supplémentaire du maintien du salaire accentuerait cette précarisation, pouvant nécessiter des investissements supplémentaires en accompagnement social ;

Considérant que le CDG 40 met en place des actions concrètes et efficaces pour prévenir l'absentéisme ;

Considérant que le maintien du traitement intégral pendant les trois premiers mois d'arrêt maladie ne constituerait pas une dépense supplémentaire pour le CDG 40 par rapport à l'existant ;

Considérant que le maintien du traitement intégral pendant les trois premiers mois d'arrêt maladie ne constituerait pas un complément de rémunération pour l'agent concerné, mais le maintien de cette dernière ;

Considérant, en revanche, qu'un tel maintien présenterait des bénéfices réels en termes de motivation, de fidélisation et de qualité du service public ;

Décide de demander au gouvernement le maintien du traitement à 100 % en cas d'arrêt maladie, dans les mêmes conditions qu'actuellement,



Autorise Madame la Présidente du Centre de gestion ou son représentant à signer tous les actes et pièces relatifs à l'exécution de cette délibération.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil d'Administration.

Fait à Mont de Marsan, le 15 avril 2025.

Jeanne Coutière
Présidente du Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale des Landes

