



**COMMUNAUTÉ DE COMMUNES MARENNE ADOUR CÔTE-SUD**  
**SÉANCE DU 24 JUIN 2025 À 18 HEURES 30**  
**SALLE DU CONSEIL DU SIÈGE DE MACS À SAINT-VINCENT DE TYROSSE**

Nombre de conseillers :

en exercice : 58

présents : 34

absents représentés : 17

absents excusés : 7

**CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**SÉANCE DU 24 juin 2025**

L'an deux mille vingt-cinq, vingt-quatre juin à dix-huit heures et trente minutes, le conseil communautaire de la Communauté de communes Marenne Adour Côte-Sud, dûment convoqué le 16 juin 2025, s'est réuni en session ordinaire, à la salle du conseil du siège de MACS à Saint-Vincent de Tyrosse, sous la présidence de M. Pierre FROUSTEY.

Présents :

M. Pierre FROUSTEY, Mme Frédérique CHARPENEL, M. Jean-Claude DAULOUEDE, M. Pierre LAFFITTE, M. Louis GALDOS, M. Jean-François MONET, Mme Aline MARCHAND, M. Benoit DARETS, M. Patrick BENOIST, M. Henri ARBEILLE, M. Philippe SARDELUC, M. Pierre PECASTAINGS, M. Francis BETBEDER, M. Dominique DUHIEU, M. Jean-Luc DELPUECH, M. Bertrand DESCLAUX, M. Éric LARROQUETTE, M. Alexandre LAPEGUE, M. Jérôme PETITJEAN, M. Régis GELEZ, M. Jean-Luc ASCHARD, Mme Alexandrine AZPEITIA, Mme Armelle BARBE, M. Pascal CANTAU, M. Alain CAUNEGRE, Mme Nathalie DARDY, M. Gilles DOR, Mme Maëlle DUBOSC-PAYSAN, M. Régis DUBUS, M. Olivier GOYENECHÉ, Mme Isabelle MAINPIN, Mme Elisabeth MARTINE, M. Damien NICOLAS, M. Serge VIAROUGE.

Absents représentés :

M. Hervé BOUYRIE donne procuration à Mme Frédérique CHARPENEL, Mme Jacqueline BENOIT-DELBAST donne procuration à M. Jean-Luc DELPUECH, M. Sylvie DE ARTECHE donne procuration à M. Pascal CANTAU, Mme Maïté LIBIER donne procuration à M. Benoit DARETS, M. Patrick LACLEDERE donne procuration à M. Louis GALDOS, M. Alain SOUMAT donne procuration à M. Jean-Claude DAULOUEDE, M. Christophe VIGNAUD donne procuration à M. Jean-François MONET, Mme Françoise AGIER donne procuration à M. Jean-Luc ASCHARD, Mme Emmanuelle BRESSOUD donne procuration à M. Régis GELEZ, Mme Valérie CASTAING-TONNEAU donne procuration à M. Pierre PECASTAINGS, Mme Géraldine CAYLA donne procuration à Mme Nathalie DARDY, Mme Florence DUPOND donne procuration à M. Pierre LAFFITTE, M. Cédric LARRIEU donne procuration à Mme Maëlle DUBOSC-PAYSAN, Mme Nathalie MEIRELES-ALLADIO donne procuration à Mme Armelle BARBE, Mme Stéphanie MORA-DAUGAREIL donne procuration à M. Régis DUBUS, Mme Kelly PERON donne procuration à M. Pierre FROUSTEY, Mme Virginie VAN PEVENAGE donne procuration à M. Alexandre LAPEGUE.



Absents excusés : M. Mathieu DIRIBERRY, Mme Véronique BREVET, M. Lionel CAMBLANNE, Mme Séverine DUCAMP, Mme Isabelle LABEYRIE, M. Olivier PEANNE, M. Mickael WALLYN.

Secrétaire de séance : M. Bertrand DESCLAUX.

**OBJET : PERSONNEL COMMUNAUTAIRE - RESSOURCES HUMAINES - Motion en faveur du maintien de la rémunération à 100% des agents publics territoriaux en arrêt maladie ordinaire**

**Rapporteur : Monsieur Pierre FROUSTEY**

MACS 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:

- Une Responsable de la qualité de vie au travail et des risques professionnels accompagnée par une équipe d'assistants de prévention
- La mise en place d'actions de bien-être/cohésion ;
- Le renforcement des relations interpersonnelles et du climat interservices ;

**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<sup>er</sup> 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 MACS 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 MACS s'engage activement dans la prévention de l'absentéisme par la mise en place de nombreuses actions :

- Étude sur les risques psychosociaux (RPS),
- Renforcement de la communication interne pour améliorer la cohésion des équipes,
- Formations des managers pour une meilleure prise en compte des TMS et des conditions de travail des agents,
- Groupe de travail « Bien vivre et mieux travailler ensemble au sein de la collectivité »
- Possibilité d'un accompagnement personnalisé par un psychologue du travail et d'un assistant social du CDG40,
- Partenariat avec le service médecine du travail et prévention du CDG40
- Mise en place d'activités sportives dédiées aux agents pour favoriser la santé et le bien-être,
- Entretien de ré-accueil proposé après absence pour maladie



- Actions de prévention : réveil musculaire, ergonomie des postes de travail....
- Droit à la déconnexion,
- Équilibre vie professionnelle et vie personnelle, Télétravail,
- Rencontres RH avec les services,
- Journée d'accueil et parcours d'intégration,
- Participation prévoyance et mutuelle,

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.

### **Une économie financière marginale**

Si l'objectif affiché de cette mesure est une réduction des dépenses publiques, son impact financier 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 logistiques.

### **Proposition de 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.

Par cette motion MACS demande à l'État de prendre ses responsabilités pour restaurer l'attractivité et la reconnaissance du travail des agents publics en permettant aux collectivités de continuer à rémunérer à 100%, durant les trois premiers mois, les agents publics en arrêt maladie ordinaire.

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré et à l'unanimité,

DÉCIDE DE :

- approuver la présente motion.

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours contentieux pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois devant le Tribunal administratif de Pau à compter de sa publication et de sa transmission au représentant de l'État dans le département. Outre l'envoi sur papier ou dépôt sur place, le Tribunal administratif de Pau pourra être saisi par requête déposée via le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus

Pour extrait certifié conforme

À Saint-Vincent de Tyrosse, le 24 juin 2025

**Le président,  
Pierre Froustey**

