

M6S3: Coûts et conséquences

Intervenant : Olivier Naudain - CNP

Les principes de protection sociale prévus par le statut de la fonction publique territoriale font peser sur l'employeur territorial la majeure partie du coût des absences pour raison de santé.

En effet, alors que le régime général, la Caisse Primaire d'assurance maladie, supporte la charge des arrêts maladie des salariés du secteur privé, les agents fonctionnaires des collectivités locales bénéficient d'un régime spécial de sécurité sociale assumé pour l'essentiel par l'employeur public, le niveau de prise en charge variant selon le statut du personnel :

Le régime général de la sécurité sociale assure l'essentiel des prestations relatives aux agents non titulaires de droit public affiliés au régime Ircantec et des agents titulaires à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires,

Concernant les agents fonctionnaires à temps complet relevant de la CNRACL, la collectivité assume totalement le régime de protection sociale statutaire.

Il en résulte pour les budgets des collectivités territoriales des charges financières importantes qui ne font pas toujours l'objet d'une inscription budgétaire et dont le caractère statutaire n'est pas toujours isolé et mesuré.

Or, les charges de personnel représentent le premier poste de dépenses de fonctionnement des communes, 53 % en 2014. Ce poste progresse en moyenne de 3% par an (2% dans les communes, 4% dans les EPCI à fiscalité propre).

Comme nous l'avons précisé, les principes de protection sociale prévus par le statut de la fonction publique territoriale font directement peser sur l'employeur territorial la majeure partie des absences pour raison de santé.

En 2015, le coût moyen de ces absences s'établit à 2 167 euros (toutes natures de congés statutaires confondus).

Rappelons que l'obligation statutaire de la collectivité à l'égard de ses agents relevant de la CNRACL peut être résumée en 3 blocs :

La prise en charge des accidents reconnus imputables au service par l'autorité territoriale et la prise en charge des maladies professionnelles : la collectivité doit prendre en charge les indemnités journalières pendant la durée de l'arrêt, durée qui n'est statutairement pas limitée dans le temps, ainsi que l'ensemble des frais médicaux relatifs à cet accident. En 2015, un accident de travail coûte en moyenne à l'employeur plus de 3 300 euros, une maladie professionnelle plus de 19 000 euros.

La prise en charge des arrêts en incapacité de travail : la durée de ces arrêts est variable selon chaque type de congé (maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé Maternité).

Ainsi en maladie ordinaire un arrêt ne peut excéder 365 jours (90 jours à plein traitement puis le reste à demi-traitement) : le coût moyen s'établit à 21 428 euros.

Ce coût atteint près de 68 800 euros en longue maladie (3 ans maximum) et dépasse 137 000 euros pour un congé de longue durée (5 ans maximum).

La prise en charge d'un capital décès : lorsque des ayants droits existent au sens de la législation en vigueur, l'employeur doit verser une somme égale à 4 fois le montant forfaitaire prévu par le code de la sécurité sociale, soit en mai 2017 3 fois 3 403,40 euros ;

Si la prise en charge des indemnités journalières et des frais médicaux entraîne un impact budgétaire immédiatement perceptible par la collectivité (coûts directs), l'enjeu financier des absences doit également être apprécié au regard des coûts indirects induits.

Ces coûts indirects peuvent être :

- Des coûts en amont : choix organisationnels destinés à prévenir les effets des absences
- Des coûts en aval : choix organisationnels destinés à remédier aux absences : remplacement du personnel absent, gestion administrative, désorganisation
- Des coûts supportés par l'organisation : surcharge de travail, stress, démotivation des personnels présents
- Des coûts supportés par les usagers : perte de qualité de service, insatisfaction croissante des usagers

Les coûts indirects peuvent être plus ou moins importants selon la capacité de la collectivité à faire preuve d'anticipation, de réactivité.

Les études économiques sur le sujet enseignent que les coûts indirects représentent pour la collectivité un engagement plusieurs fois supérieur aux coûts directs.

Pour conclure, la gestion des ressources humaines et la maîtrise des coûts qu'elle induit s'imposent plus que jamais comme la clé de réussite des transformations dans lesquelles est engagé le secteur public local : la recomposition des territoires, la construction des métropoles, la mise en place de nouvelles intercommunalités sont autant de mutations profondes qui nécessitent l'adhésion des agents et leur engagement.