

Conseil Commun de la Fonction Publique du 2 octobre 2020

Rapport de présentation **Projet d'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique**

La présente ordonnance est prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

L'article 1^{er} vise à mettre en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics. Ainsi, la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique est remplacée par des conditions d'aptitude physique et mentale particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers détermineront les fonctions exigeant dans chaque corps et cadres d'emplois les conditions d'aptitude physique et mentale particulières. Des arrêtés des ministres compétents et du ministre de la fonction publique fixeront les modalités d'appréciation de ces conditions d'aptitude physique et mentale particulières.

L'article 2 vise à simplifier et à rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) en instituant une instance médicale unique, le conseil médical. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de disponibilité pour raisons de santé ainsi qu'en matière d'invalidité. Elle devient ainsi référence unique pour tous les textes applicables aux fonctionnaires civils se rapportant à ces sujets.

L'article 3 tend à remplacer, dans les dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (statut des fonctionnaires de l'Etat), la dénomination « médecin de prévention » par « médecin du travail » afin d'accroître la visibilité des postes proposés dans les services de médecine de prévention auprès des médecins du travail et, à terme, permettre leur renforcement.

L'article 4 vise à clarifier la terminologie des congés maladie telle que rédigée à l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 qui correspond à trois catégories de congés pour raison de santé dont les droits sont ouverts aux fonctionnaires : le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée.

L'article 5 vise à clarifier l'utilisation des droits à congé de longue maladie et congé de longue durée par fraction pour suivre des traitements périodiques définis par un protocole établi par un médecin. Il adapte en conséquence les modalités de reconstitution des droits à congé de longue maladie en fixant le point de départ de la période d'un an à l'issue de l'épuisement des droits à congé de longue maladie.

L'article 6 renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités dans lesquelles le fonctionnaire peut suivre une activité, une formation ou un bilan de compétence durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque cette activité, cette formation ou ce bilan de compétence est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Cet article supprime, par ailleurs, la

possibilité de fixer des obligations au fonctionnaire en congé pour raison de santé en vue du rétablissement de sa santé compte tenu du fait que cette obligation actuellement prévue n'a pas reçue d'application effective. Il renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les modalités dans lesquelles le militaire placé en congé du blessé, en congé de longue durée ou en congé de maladie peut conduire des activités de réadaptation, de réinsertion sociale et professionnelle et bénéficier des dispositifs de reconversion prévus par le code de la défense.

L'article 7 renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur permettant d'avoir connaissance des données renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droit du fonctionnaire.

L'article 8 ouvre la possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et élargit la portée ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi. Il instaure également la possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un an d'activité à l'issue de la fin de la dernière période de travail à temps partiel thérapeutique effectuée.

L'article 9 instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique. Sans mettre en cause le caractère volontaire de la démarche, il permet également, sous certaines conditions, de procéder au reclassement d'un agent sans demande expresse de sa part. Cet article clarifie enfin le régime de la période de préparation au reclassement en rappelant que la procédure est ouverte non seulement aux agents à l'égard desquels une procédure d'inaptitude a été engagée mais également à ceux qui ont été reconnus inaptes.

L'article 10 vise à rendre plus lisibles les congés liés à la parentalité en réorganisant les articles des trois lois statutaires listant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Cet article permet également d'harmoniser le régime de chacun de ces congés en renvoyant directement aux durées applicables aux salariés du secteur privé correspondantes afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime. Par ailleurs, cet article vise à prendre en compte les évolutions intervenues dans le secteur privé en renvoyant aux conditions d'attribution des congés de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant prévues par le code du travail, ce qui permet d'appliquer aux fonctionnaires les mesures relatives :

- d'une part, au congé de naissance visant à élargir ce congé aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et à l'ouvrir au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant,
- d'autre part, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant visant à créer une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Un décret en Conseil d'Etat pourra apporter des adaptations aux conditions d'attribution prévues par le code du travail, notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité spécifique à la fonction publique. Les renvois au code du travail permettront également que toute réforme future des durées et conditions d'attribution des congés de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant dans le secteur privé seront applicables aux fonctionnaires.

L'article 10 renvoie enfin à un décret en Conseil d'Etat le soin de préciser les conditions d'application de ces dispositions aux personnels militaires.

L'article 11 permet d'ajouter la notion de durée maximale du congé de proche aidant en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé et dans un objectif de gestion souple de ce congé. Il étend par ailleurs ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale en modifiant l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984. Enfin, cet article crée le congé de proche aidant au bénéfice des personnels militaires.

L'article 12 diffère au 1^{er} février 2022 l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux instances médicales et aux congés pour raison de santé permettant ainsi de laisser, d'une part, le temps de la concertation nécessaire sur les projets de texte réglementaire et, d'autre part, de mettre en place l'organisation administrative des instances médicales reconfigurées. L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est, quant à elle, différée au plus tard au 1^{er} mai 2021.

L'article 13 précise les modalités de gestion de la période transitoire vers les nouvelles règles :

- en matière de condition d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, afin de laisser le temps de la concertation sur les statuts particuliers qui doivent déterminer les fonctions nécessitant des conditions d'aptitude physique et mentale particulières, les dispositions antérieures demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prise pour l'application de l'article 1^{er} et au plus tard jusqu'à deux ans suivant la publication de l'ordonnance ;
- en matière d'instance médicale, afin de ne pas saisir à nouveau les instances, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant la date d'entrée en vigueur de l'article 2 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux ;
- en matière de temps partiel pour raison thérapeutique, afin de ne pas remettre en cause les situations constituées, les fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif continuent la période en cours selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Par ailleurs, les modalités de reconstitution des droits à temps partiel pour raison thérapeutique sont précisées pour ceux des fonctionnaires qui avaient épuisés ce droit.