



4 décembre 2020

La protection sociale des agents publics suite à l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 présente diverses mesures visant à clarifier les droits à congés en matière de santé et de charges parentales dans la fonction publique. Prise en application de la loi du 6 août 2019 la transformation de la fonction publique, cette ordonnance a pour objectif de permettre de mieux concilier vie familiale et professionnelle, ainsi que de soutenir les agents publics qui rencontrent des difficultés de santé (congés pour raison de santé, maintien dans l'emploi). D'autres mesures portent sur l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, les instances médicales et la médecine préventive.

I. Mesures relatives aux congés pour raisons familiales

a) Durée des congés liés à la parentalité

Dans le domaine de la famille, le texte permet, par un renvoi au code du travail, que **les durées des congés liés à la parentalité** (congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue d'adoption, congé de paternité) dans le secteur privé soient applicables aux fonctionnaires.

Ainsi, toutes réformes futures des durées des congés liés à la parentalité dans le secteur privé seront immédiatement applicables au secteur public afin d'assurer une stricte équité entre les bénéficiaires quel que soit leur régime.

b) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

L'ordonnance allonge notamment de **30 jours le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents publics**, lorsque l'enfant est hospitalisé après la naissance (enfant prématuré), à l'instar des salariés du secteur privé.

L'allongement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 14 à 28 jours (dont 7 obligatoires) qui est prévu pour les salariés du secteur privé par le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, s'appliquera aux agents publics dès le 1^{er} juillet 2021.

Un décret en Conseil d'Etat définira les conditions d'attribution de ces congés, notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique à la fonction publique.

c) Autres congés familiaux

Congé de naissance : Ce congé sera ouvert au conjoint, partenaire de pacs ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant.

Congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : le congé de naissance est élargi aux situations d'accueil d'un enfant en vue de son adoption afin de s'aligner à ce qui existe déjà dans le secteur privé.

Congé de proche aidant : L'article 12 met la notion de durée maximale de ce congé de proche aidant en cohérence avec les dispositions applicables aux salariés du secteur privé. Ainsi le congé de proche aidant sera attribué pour une « **durée maximale de trois mois** renouvelables et dans la limite d'un an ». Il étend également ce congé aux agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale et crée ce congé de proche aidant au bénéfice des personnels militaires.

II Mesures relatives aux congés pour raison de santé

a) Terminologie des congés maladies

Afin de clarifier la terminologie des congés de maladie telle que prévue dans l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, il faudra dorénavant employer le terme générique de **congés pour raison de santé**.

Il existe 3 types de congés pour raison de santé : le congé maladie (communément appelé congé de maladie ordinaire), le congé de longue maladie et le congé de longue durée.

b) Congé de longue maladie et de longue durée:

Concernant les congés de longue maladie et de longue durée, l'ordonnance précise que ces deux congés peuvent être pris **de manière continue ou discontinue**. Ainsi, le fractionnement du congé de longue maladie ou de longue durée afin d'alterner les périodes pour suivre des traitements médicaux et des périodes de travail, est sécurisé.

L'ordonnance instaure le principe de la **portabilité des droits** et des modalités d'utilisation de ces deux congés en cas de mutation auprès d'un employeur public.

c) Droit et obligations

Auparavant un agent en congé pour raison de santé ne pouvait pas ni suivre de formation, ni réaliser un bilan de compétences, ni exercer un travail rémunéré, sous peine d'interruption immédiate du versement de la rémunération. Seul le fonctionnaire placé en congé de longue maladie pouvait exercer une activité ordonnée et contrôlée médicalement au titre de la réadaptation.

Dorénavant, dès la parution du décret fixant les modalités, un agent se trouvant en **congé pour raison de santé pourra suivre une formation, ou un bilan de compétences, voire pratiquer une activité** si cela est "de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle".

Un décret fixera les obligations auxquelles un fonctionnaire doit se soumettre pendant son congé pour raison de santé sous peine de voir réduire ou supprimer son traitement.

III Mesures relatives au maintien dans l'emploi

a) Temps partiel thérapeutique

Le dispositif du temps partiel thérapeutique est profondément remodelé afin de devenir plus accessible au plus grand nombre d'agents et renouvelable au cours de la carrière.

	Actuellement	Au plus tard le 1^{er} juin 2021
Cas d'autorisation	Le temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire <u>après un congé pour raison de santé</u>	Le temps partiel thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire après un congé pour raison de santé, mais aussi en l'absence d'arrêt de maladie préalable.
Cas d'octroi	Un temps partiel thérapeutique est accordé : - soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ; - soit parce que l'agent doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.	Un temps partiel thérapeutique est accordé : -soit parce qu'il permet le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent, -soit parce que l'intéressé bénéficie d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.
Durée de l'autorisation	Le fonctionnaire peut prétendre à un temps partiel thérapeutique, dans la limite d'un an pour une même affection par carrière. Lorsque l'agent a utilisé une année de TPT pour une même pathologie, il ne pourra plus bénéficier de ce TPT pour la même affection. <u>Il n'y a pas de renouvellement des droits d'un TPT épuisé.</u>	L'ordonnance instaure 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.

Un décret en Conseil d'Etat devrait préciser les modalités d'octroi et de maintien du service à temps partiel pour raison thérapeutique, notamment la **portabilité des droits** à temps partiel thérapeutique en cas de mutation auprès d'un employeur public. De même, un décret fixera les **obligations** auxquelles un fonctionnaire devra se soumettre pendant son temps partiel thérapeutique de santé sous peine de voir réduire ou supprimer son traitement. Enfin, un décret fixera les modalités qui permettront à un agent se trouvant en temps partiel thérapeutique de **suivre une formation, ou un bilan de compétences, voir pratiquer une activité** si cela est "de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle.

b) Reclassement professionnel

Le reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice des fonctions dans leur cadre d'emploi d'origine sera désormais **possible entre les différents versants de la fonction publique** avec comme priorité toutefois le maintien dans leur administration d'origine.

Jusqu'à présent, la procédure de reclassement ne pouvait s'enclencher qu'à la suite de la demande de l'agent reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions. Dorénavant, cette demande préalable ne sera plus forcément nécessaire. En effet, « sous certaines conditions », l'administration pourra **engager la procédure de reclassement d'un agent déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions pour raisons de santé "sans demande express de sa part"**. L'ordonnance ne précise pas si un décret sera nécessaire pour préciser les cas dans lesquels la dérogation pourra s'appliquer, ainsi que "les voies de recours ouvertes".

Concernant la période de préparation au reclassement, l'ordonnance rappelle 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.

IV Mesures diverses

a) Aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique

Les **conditions de santé prévues à l'entrée dans la fonction publique sont modifiées**. En effet, la condition générale actuelle sera remplacée par des conditions particulières, justifiées par l'exercice de certaines fonctions comportant des risques particuliers ou impliquant des sujétions spécifiques. Un travail sera engagé afin de rendre compatibles les statuts particuliers des corps et cadres d'emplois avec les nouvelles dispositions introduites par l'ordonnance dans le statut général des fonctionnaires.

L'objectif de cette réforme est de ne pas créer de discriminations en fonction de l'état de santé des candidats à la fonction publique. Les nouvelles conditions d'aptitudes particulières

seront mises en place au fur et à mesure de la parution des nombreux décrets concernant les différents statuts particuliers des cadres d'emplois d'ici à 2 ans à compter de la publication de cette ordonnance

b) Les acteurs du contrôle médical

Une instance médicale unique va être créée : **le conseil médical**. Elle se substituera aux comités médicaux et commissions de réforme. Elle sera compétente en matière de congé pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Elle devient la référence unique pour tous les textes applicables aux fonctionnaires civils en matière de congés pour indisponibilités physiques. L'instauration d'une instance unique devrait permettre plus de lisibilité et de simplicité dans le traitement des dossiers des agents en permettant de réduire les délais. Des dispositions réglementaires apporteront les précisions nécessaires, en vue de l'entrée en vigueur de cette réforme **au 1^{er} février 2022**.

Le médecin de prévention devient, dès parution de l'ordonnance, **le médecin du travail** afin d'accroître la visibilité des postes proposés dans les services de médecine de prévention et à terme permettre leur renforcement.

c) Secret professionnel

Les agents travaillant dans les services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de la maladie professionnelle sont soumis au secret professionnel. Ce faisant, ils pourront demander que leur soient communiqués les seuls éléments médicaux dont la production est indispensable pour l'examen des droits du fonctionnaire définis dans l'article 21bis de la loi du 13 juillet 1983.

d) Maladie professionnelle SARS-CoV2

Les agents qui se verront reconnaître la maladie professionnelle pour l'infection SARS-CoV2 auront droit au congé pour invalidité temporaire imputable au service, à l'allocation temporaire d'invalidité et à la rente viagère d'invalidité qui débiteront à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie. Cette disposition est d'application immédiate.

IV Calendrier de mise en œuvre des mesures

Les travaux de mise en œuvre de l'ordonnance vont maintenant s'engager dans le cadre d'un dialogue social approfondi avec les représentants des organisations syndicales représentatives des personnels et les représentants des employeurs publics. En attendant la sortie des décrets d'application voici un calendrier de mise en place des mesures :

Date de mise en œuvre	Mesures concernées	Dispositions transitoires
Application immédiate sans décret	<ul style="list-style-type: none">-Adéquation des durées des congés pour raison familiale du secteur public avec le secteur privé -Modifications concernant le congé de naissance et le congé de proche aidant - Instauration du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption - Application de la durée de 30 jours pour le congé de paternité en cas d'enfants hospitalisés à la naissance -Le terme générique « congés maladie » est remplacé par « congés pour raison de santé » -Le médecin de prévention devient médecin du travail -Communication des éléments médicaux indispensables pour l'examen des droits à accident de service ou maladie professionnelle aux agents publics travaillant dans les services administratifs gérant des dossiers	

Date de mise en œuvre	Mesures concernées	Dispositions transitoires
Application immédiate sans décret	<ul style="list-style-type: none"> -Possibilité de reclassement professionnel dans toutes les fonctions publiques et engagement de la procédure de reclassement professionnelle sans demande de l'agent -Période de préparation au reclassement ouverte à l'agent reconnu inapte et à celui à l'égard duquel une procédure d'inaptitude est en cours 	
En attente de décret d'application (pas de précisions concernant une date limite)	<ul style="list-style-type: none"> -Un décret devrait définir les conditions d'attribution des congés « familiaux » notamment pour maintenir le fractionnement du congé de paternité et d'accueil de l'enfant spécifique à la fonction publique -Possibilité de suivre une formation, un bilan de compétences et des activités pendant un congé pour raison de santé et à temps partiel thérapeutique -Précisions sur les modalités de maintien et sur les obligations que doit respecter le fonctionnaire en congé pour raison de santé ou à temps partiel thérapeutique 	

Date de mise en œuvre	Mesures concernées	Dispositions transitoires
1 ^{er} juin 2021	Nouvelles règles concernant le temps partiel thérapeutique (portabilité, renouvellement)	<p>Les nouvelles dispositions sont applicables aux demandes déposées à compter du 1^{er} juin 2021.</p> <p>Les TPT en cours au 1^{er} juin 2021 se poursuivent selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de la période accordée.</p> <p>Les agents qui ont épuisé les droits à TPT, à la date du 21 juin 2021 retrouvent leur droit un an après le terme de la dernière période de TPT qui leur a été accordée.</p>
1 ^{er} juillet 2021	Allongement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à 28 jours	
Au plus tard le 1 ^{er} février 2022	-Portabilité des congés de longue maladie et de longue durée, ainsi que la possibilité de prendre ces congés de manière continue ou discontinue notamment en raison de soins médicaux	
1 ^{er} février 2022	-Instauration d'une instance médicale unique : le conseil médical	Les avis du Comité médical et de la Commission de réforme avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions sont réputés être des avis rendus par les nouveaux conseils médicaux

Date de mise en œuvre	Mesures concernés	Dispositions transitoires
Dans la limite de 2 ans (soit avant le 26 novembre 2022) au gré de la parution des décrets	Nouvelles conditions particulières d'aptitude pour chaque statut particulier pour entrer dans la fonction publique	Les conditions actuelles d'aptitude physique particulière sont maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions réglementaires