



Panorama 2019-2021 de la SANTÉ et de l'ACTION SOCIALE
WEBINAIRES LES 6, 7 et 8 décembre 2021

**Les conséquences de la Loi de transformation de la
fonction publique sur la Santé au travail**

LUNDI 6 DECEMBRE 2021

CIG petite couronne



Programme

- **Rappel : Des ordonnances en matière de santé**
- **La réforme des instances médicales et la médecine préventive**
- **Les congés pour raisons de santé**
- **L'aptitude physique et le temps partiel thérapeutique**
- **Les dispositions relatives au maintien dans l'emploi**
- **Les mesures en faveur des agents en situation de handicap**
- **Le comité social territorial**

Délai de 12 mois

Simplifier les règles applicables aux agents publics

Simplification des règles relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la Fonction Publique et de celles relatives aux congés et positions statutaires pour maladies d'origine professionnelle ou non

Favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi

Extension des possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé

Adapter aux agents publics les évolutions du code du travail et du régime général de sécurité sociale

Clarification et harmonisation des dispositions relatives au congé de maternité, congé pour adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé du proche aidant des agents publics

Délai de 15 mois

Favoriser la couverture sociale complémentaire

Redéfinition de la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire ainsi que des conditions d'adhésion des personnels

Faciliter la prise en charge des personnels

Simplification de l'organisation et du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée

La réforme des instances médicales

- Afin de simplifier et rationaliser l'organisation des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) :



Art. 21 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Décret en attente

Art. 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Art. 2, 13 et 14 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020

- **Le conseil médical sera compétent pour l'octroi d'un congé pour raison de santé ou d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).** Il sera saisi pour avis dans les cas fixés par un décret, qui en définira les modalités d'organisation et de fonctionnement, dans des conditions similaires dans les trois fonctions publiques.

Dans la fonction publique territoriale, les centres de gestion continueront d'en assurer le secrétariat pour les employeurs affiliés et ceux ayant demandé à bénéficier de cette prestation par délibération.

Et en pratique ?



Quel est l'objectif et l'origine de cette réforme des instances médicales ?

Que sait-on du projet de décret ?

Que va impliquer sa mise en œuvre ?

La médecine préventive

Décret en
attente

- Favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires dans les services de médecine préventive
- Possibilité de mutualiser les services de médecine préventive entre plusieurs employeurs publics et non uniquement entre plusieurs collectivités

« Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 (de la loi n°83-634) doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à **un service commun à plusieurs employeurs publics** ou au service créé par le centre de gestion. Les dépenses résultant de l'application du présent alinéa sont à la charge des **employeurs publics** intéressés.»

- Un projet de décret a été présenté en octobre au CSFPT concernant la réforme de la médecine préventive

Et en pratique ?



Cette possibilité de mutualisation constitue-t-elle une piste pour les collectivités territoriales qui ne disposent pas d'un médecin de prévention ?

Questions



Les congés pour raisons de santé

- **La notion de « congés pour raison de santé » se substitue à celle de « congé de maladie »** afin de clarifier la terminologie de « congés maladie » de l'article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui recouvre les trois types de droits à congé (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée).
- **Cette disposition est d'application immédiate au 27 novembre 2020.**

Art. 21 I de la loi
n°83-634 du 13
juillet 1983

Art. 4 de
l'ordonnance
n° 2020-1447 du
25 novembre
2020

Les congés pour raisons de santé :

Le CLM et le CLD

Congé de longue maladie

- Le congé de longue maladie peut être utilisé de façon continue ou **discontinue**.
- Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue maladie en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie ainsi que les modalités d'utilisation afférentes => « **portabilité** »

Congé de longue durée

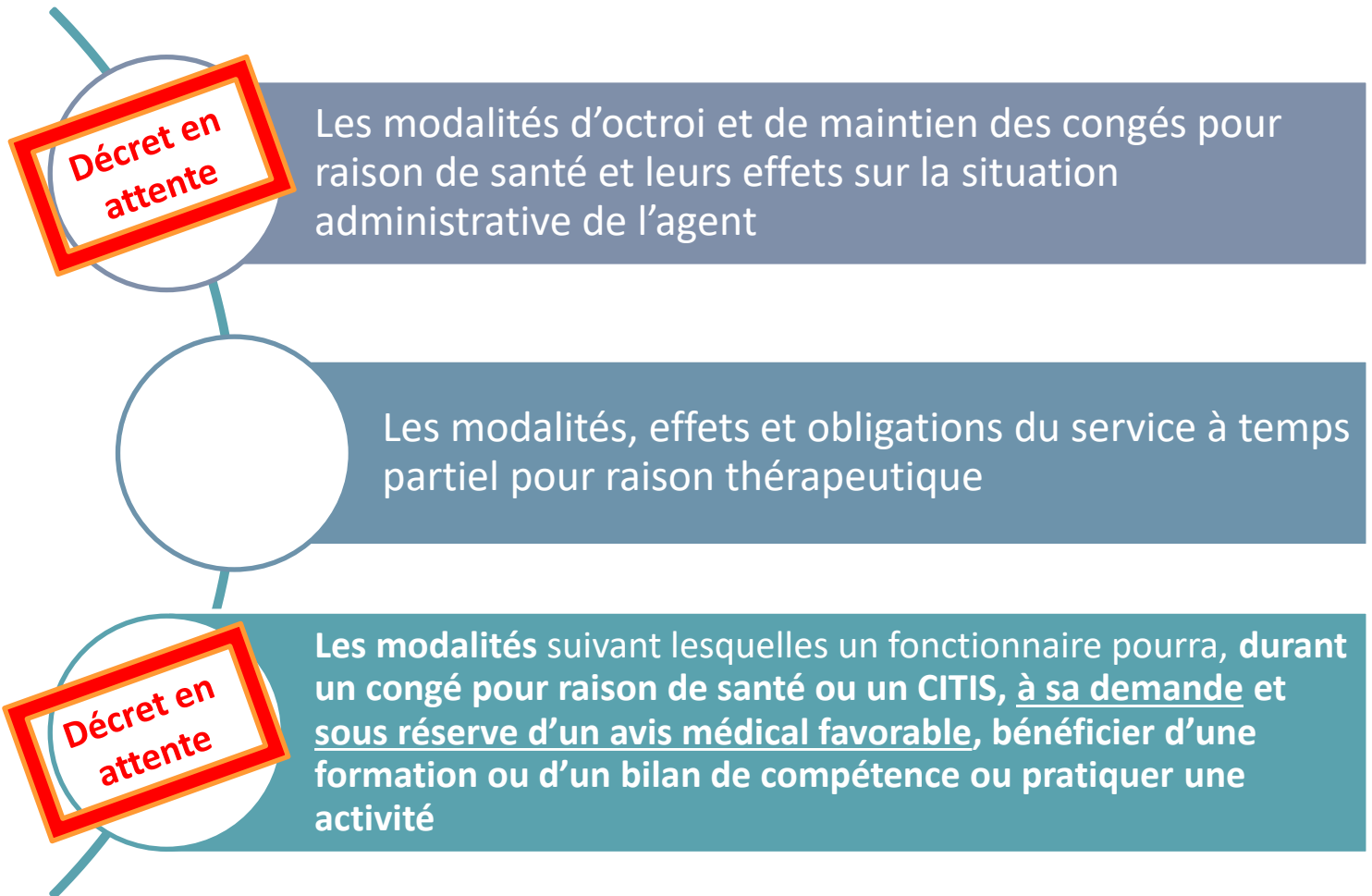
- Le congé de longue durée peut être utilisé de façon continue ou **discontinue**.
- Le fonctionnaire qui a obtenu un congé de longue durée en conserve le bénéfice auprès de toute personne publique qui l'emploie ainsi que les modalités d'utilisation afférentes => « **portabilité** »

Art. 57 3° et 4° de
la loi n°84-53 du
26 janvier 1984

Art. 5 et 13 II de
l'ordonnance n°
2020-1447 du 25
novembre 2020

Les congés pour raisons de santé :

Les décrets



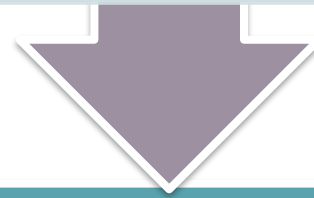
Art. 6 de
l'ordonnance n°
2020-1447 du 25
novembre 2020

Art. 58 de la loi n°
84-53 du 26
janvier 1984

Les congés pour raisons de santé : Le CITIS et le secret professionnel

**Art. 7 de l'ordonnance n° 2020-1447
du 25 novembre 2020**

Les services administratifs placés auprès de l'autorité investie du pouvoir de décision en matière de CITIS, et dont les agents sont tenus au secret professionnel, ne peuvent avoir accès, sur leur demande, qu'aux seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits du fonctionnaire.



Décision n° 2021-917 QPC du 11 juin 2021

**Annulation de cette disposition à compter
du 11 juin 2021**

Art. 21 bis de la
loi n°83-634 du
13 juillet 1983

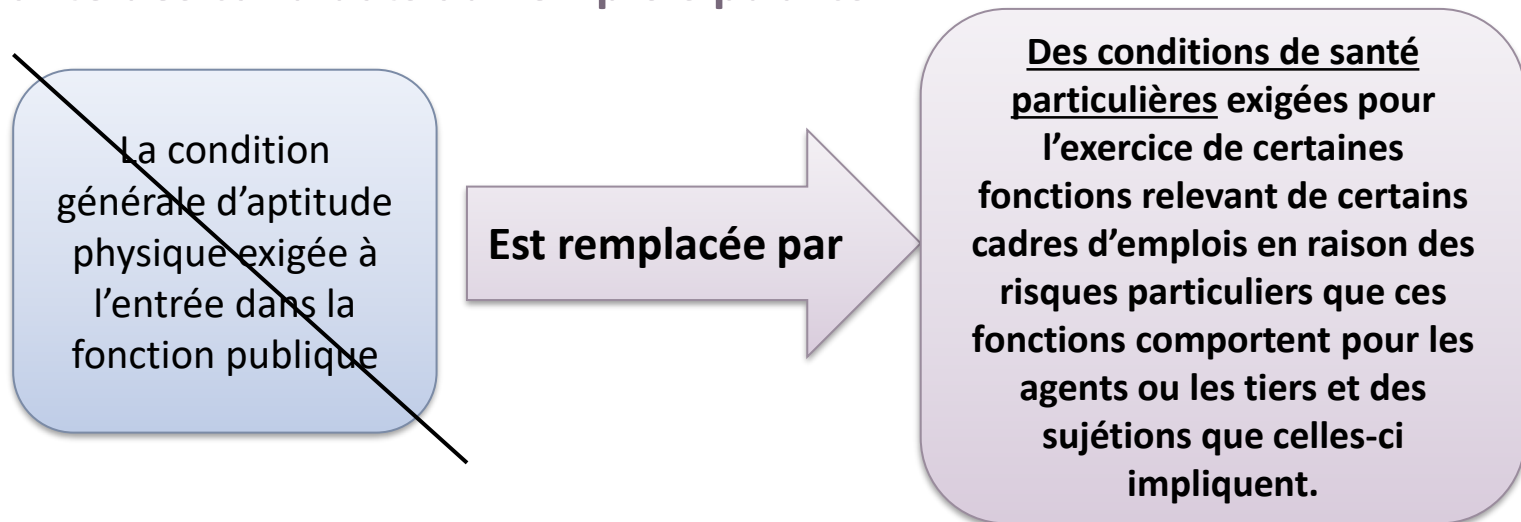
Art. 7 de
l'ordonnance n°
2020-1447 du 25
novembre 2020

Questions



L'aptitude physique

- Afin de 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 :



- Les statuts particuliers doivent être modifiés afin de fixer la liste de ces fonctions et les règles générales suivant lesquelles les conditions de santé particulières sont appréciées.



Et en pratique ?



Les collectivités pourront-elles se passer de la visite d'aptitude chez le médecin agréé ?

En pratique, comment les collectivités vont-elles savoir quels agents devront bénéficier d'une visite d'aptitude ?

Le temps partiel thérapeutique

➤ Article 57 4° bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

Le fonctionnaire en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- a) Le maintien ou le retour à l'emploi et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- b) Une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Précisions :

- Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie => **portabilité**
- Le temps partiel pour raison thérapeutique **ne peut pas être inférieur au mi-temps.**
- Le fonctionnaire perçoit **l'intégralité de son traitement**, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.
- Le service accompli à ce titre peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre **un an au maximum.**
- Octroi d'une nouvelle autorisation de temps partiel thérapeutique : après un délai minimal d'un an

Le temps partiel thérapeutique

Avant

Après

. TPT 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 le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

. La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

TPT accordé :

- soit pour permettre 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 le fonctionnaire doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Aucune mention sur la procédure d'octroi du TPT qui ne figure dans la loi

Le temps partiel thérapeutique

Avant

Après

. **Après un CMO, CLM ou CLD** : le fonctionnaire peut prétendre à un TPT pour une période de trois mois renouvelable, dans la limite d'un an pour une même affection.

. **Après un CITIS** : le fonctionnaire peut prétendre à un TPT pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois

. Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement

. Pas besoin d'un arrêt de travail
La seule condition étant d'être en activité

. Le service accompli à TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum.

. Reconstitution des droits à TPT au même titre après un délai minimal d'un an au termes des droits à TPT

. Portabilité du droit ouvert à TPT en cas de mobilité intra et inter-versants de la fonction publique

. Durant l'accomplissement de son service à temps partiel pour raison thérapeutique le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence

Art. 57 4° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Art. 9 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020

Art. 57 4° bis de
la loi n°84-53 du
26 janvier 1984

Art. 9, 13 et 14 de
l'ordonnance n°
2020-1447 du 25
novembre 2020

Décret n° 2021-
1462 du 8
novembre 2021

Le temps partiel thérapeutique

Entrée en vigueur

- **Entrée en vigueur à la publication des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} juin 2021**
- Décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale
- Ces nouvelles dispositions seront applicables pour toutes demandes déposées à compter de cette date.

Dispositions transitoires

- TPT à la date d'entrée en vigueur des dispositions poursuivent la période en cours de temps partiel pour raison thérapeutique selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période.
- Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur, ont épuisé les droits à TPT, retrouvent le droit à ce temps partiel lorsqu'il s'est écoulé un an à compter du terme de la dernière période de temps partiel pour raison thérapeutique qui leur avait été accordée.

Et en pratique ?



Qu'est-ce que cela change pour le CMI ?

Questions



Le reclassement

- **Le reclassement du fonctionnaire dans son administration d'origine demeure prioritaire.**
- Toutefois, **possibilité** pour le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions pour raisons de santé, **d'être reclassé en dehors de son administration d'origine**, dans toute administration ou tout établissement public mentionné à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.
- Sans mettre en cause le caractère volontaire de la démarche de reclassement, **il est désormais possible, à titre dérogatoire, pour l'employeur d'engager une procédure de reclassement en l'absence de demande de l'intéressé, lequel disposera, en ce cas, de voies de recours.** La procédure, dans ce cas, est précisée par décret.

**Décret en
attente**



La période de préparation au reclassement

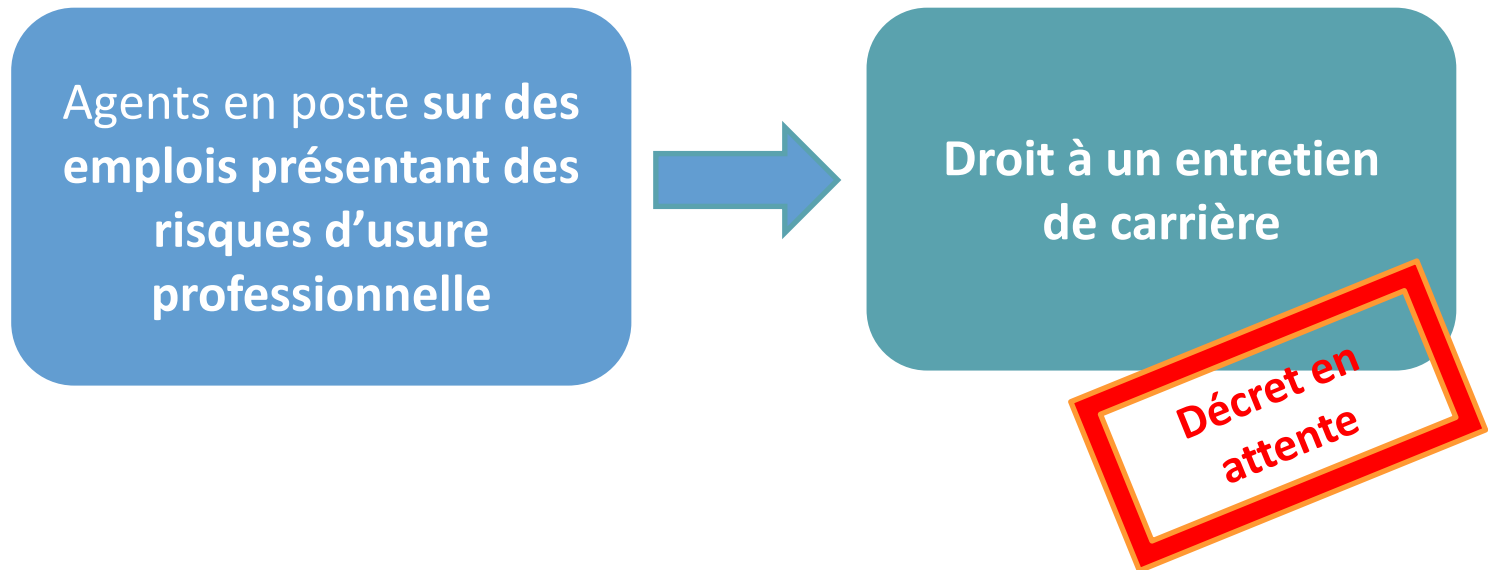
- Elargissement du droit à la période de préparation au reclassement qui n'est plus seulement réservée au fonctionnaire reconnu inapte, mais ouvert au fonctionnaire à l'égard duquel une *procédure tendant à reconnaître son inaptitude* à l'exercice de ses fonctions a été engagée.
- En revanche, **pas de modification à ce jour du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**, qui fixe les conditions et modalités de la période de préparation au reclassement.

- En pratique :



- Les collectivités se sont-elles saisies de ce dispositif ?
- Quel accompagnement les employeurs de la petite couronne peuvent-ils solliciter auprès du CIG ?

Le droit à un entretien de carrière



Et en pratique ?

Comment les employeurs pourront-ils s'y prendre pour mettre en œuvre cet entretien de carrière ?

Questions



Les mesures en faveur des agents en situation de handicap

Article 90

- **L'obligation d'emploi**

Article 91

- **L'expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap**

Article 92

- **L'accompagnement des agents en situation de handicap**

Article 92

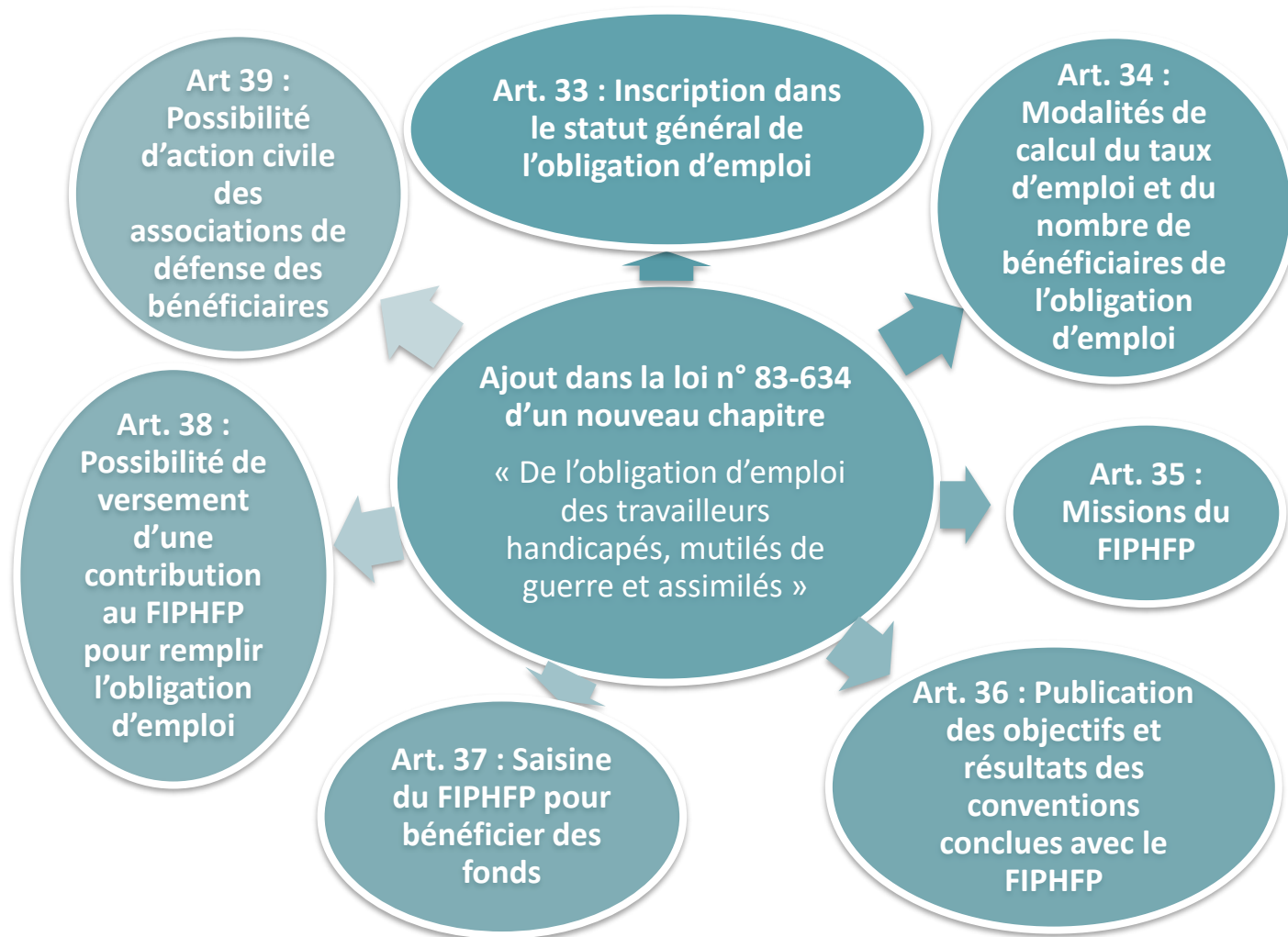
- **L'aménagement des concours administratifs**

Article 93

- **L'expérimentation d'un mécanisme de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne**

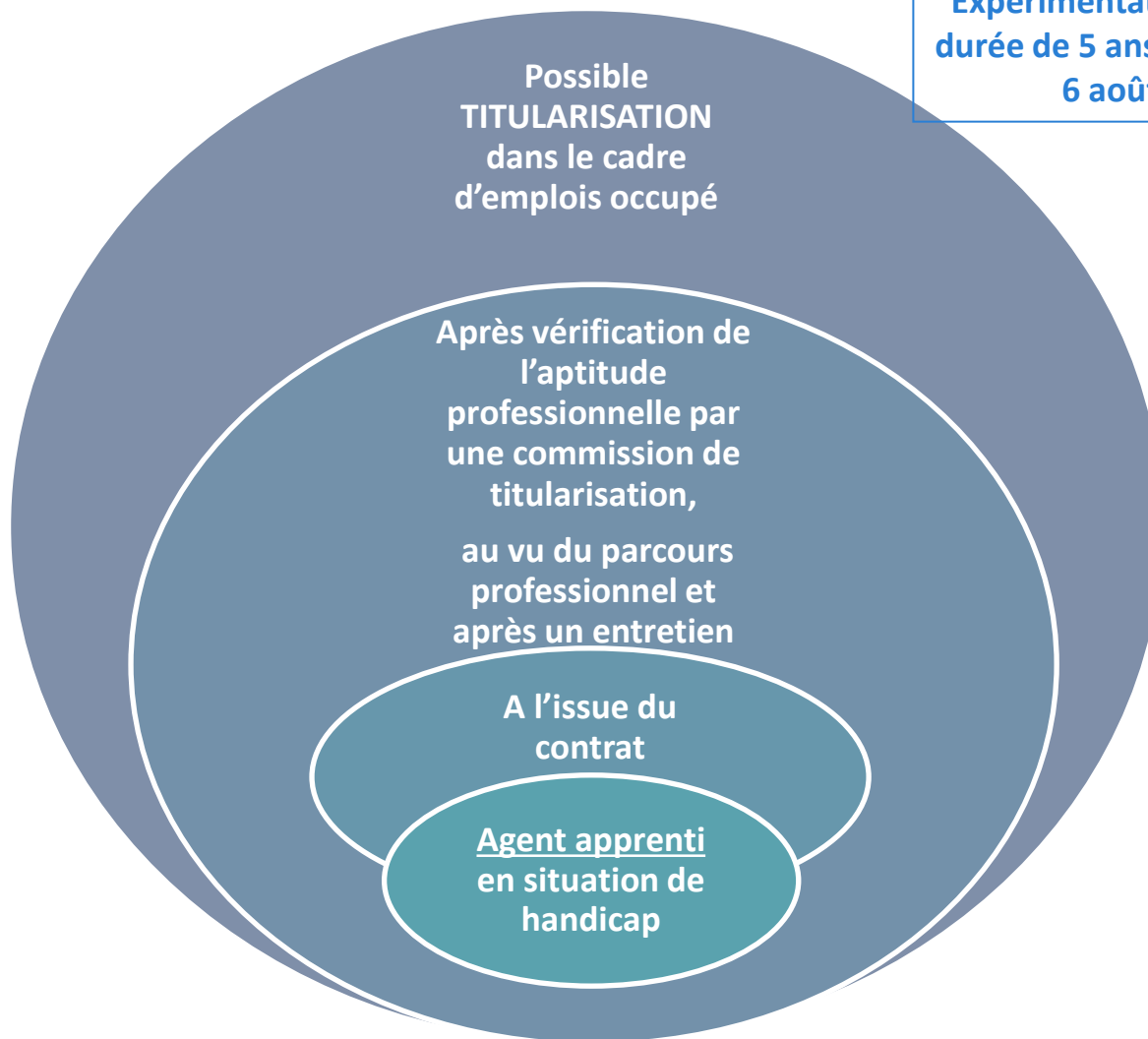
L'obligation d'emploi

Application dès le 1^{er} janvier 2020



L'expérimentation de la titularisation des apprentis en situation de handicap

Expérimentation pour une
durée de 5 ans à compter du
6 août 2019



Art. 91 de la loi
n° 2019-828 du 6
août 2019

Décret n°2020-
530 du 5 mai
2020

La portabilité des équipements adaptés

Employeur d'origine :
Agent en situation de handicap
bénéficiant d'un équipement adapté

Mobilité de l'agent :
portabilité de l'équipement
uniquement si le coût est inférieur à la
prise en charge d'un nouvel
aménagement du poste de travail

Employeur d'accueil :
Transfert de l'équipement adapté
de l'agent

Convention permettant le
transfert du matériel et
précisant les conditions :

- de cession,
- de transport,
- d'installation des équipements,
- de prise en charge par l'employeur d'accueil des coûts afférents.

Art. 92 de la loi
n° 2019-828 du 6
août 2019

Art. 6 sexies III
de la loi n° 83-634
du 13 juillet 1983

Art. 1^{er} du décret
n°2020-523 du 4
mai 2020

Le référent handicap

- **Création d'un droit** pour tout agent de consulter un **référént handicap** chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- L'employeur veille à ce que le référent dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.
- La fonction de Référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

Et en pratique ?



A votre connaissance, les employeurs ont-ils mis en place des référents handicap ? Qu'est-ce que cela apporte ?

Quel appui le CIG propose-t-il aux collectivités et établissements ?

Questions



Le comité social territorial

Art. 32 à 33-2 de
la loi n° 84-53 du
26 janvier 1984



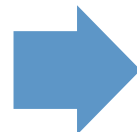
Le comité social territorial

Collectivités ou établissements
employant 50 agents ou plus



Création obligatoire d'un CST

Collectivités ou établissements
employant moins de 50 agents

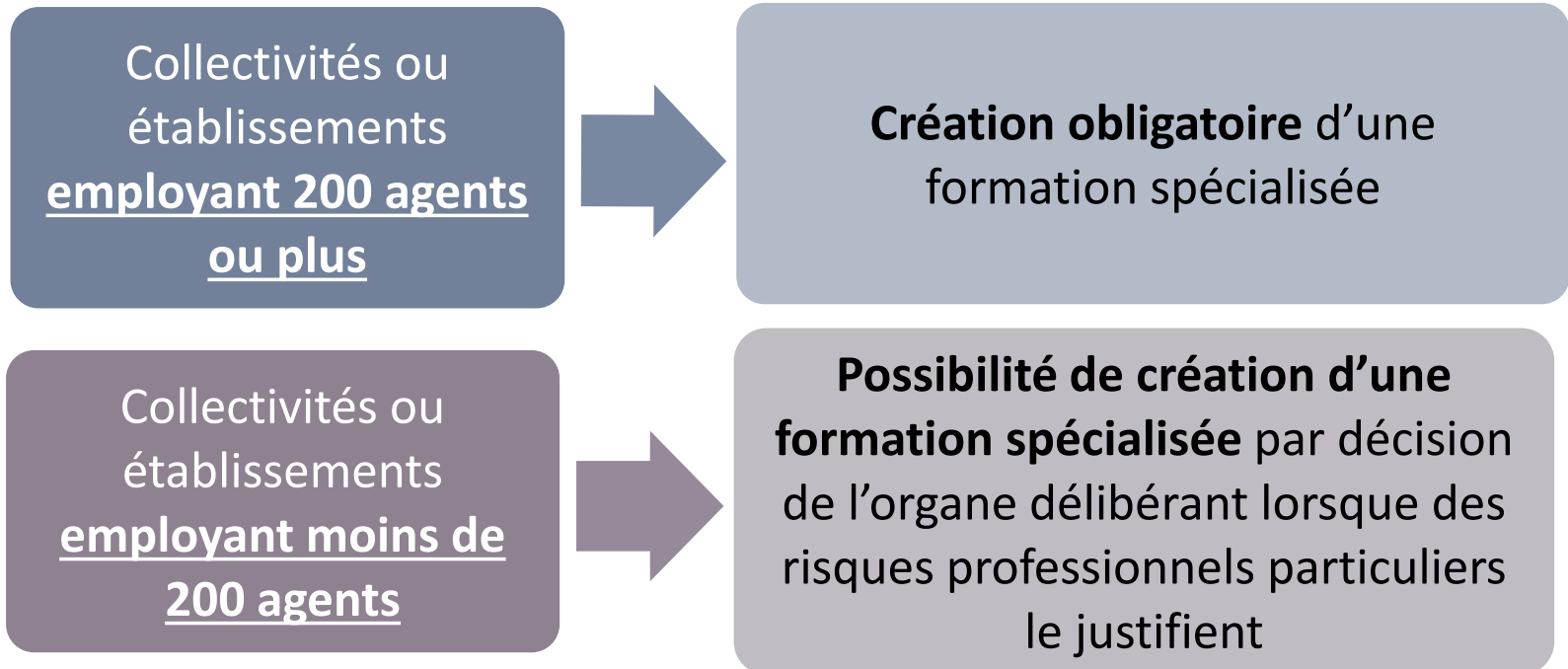


Compétence du CST du centre
de gestion auprès duquel la
collectivité ou l'établissement
est affilié

Possibilité de création d'un CST dans les services ou les groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient, par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement

Le comité social territorial

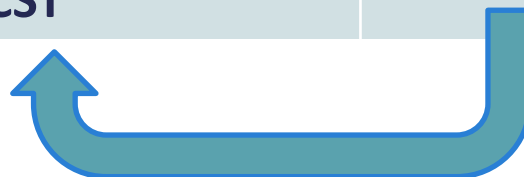
- Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du CST



En complément, possibilité de création d'une formation spécialisée pour une partie des services par décision de l'organe délibérant lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie

Le comité social territorial

Le CST	La formation spécialisée (ou le CST s'il n'existe pas de formation spécialisée)
<ul style="list-style-type: none">• Compétences similaires aux compétences des CT• Questions relatives aux lignes directrices de gestion• Présentation du rapport social unique• Autres questions prévues par décret <p>Lorsque les questions dont la formation spécialisée a connaissance se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services, elles sont examinées <u>directement</u> par le CST</p>	<ul style="list-style-type: none">• Compétence pour les questions relatives : « A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes »



Questions

