



FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO
46, rue des petites écuries 75010 PARIS
contact@fo-fonctionnaires.fr // 01-44-83-65-55

Compte-rendu de l'Assemblée plénière du Conseil commun de la Fonction Publique du 2 octobre 2020

Le 2 octobre 2020, l'Assemblée plénière du Conseil commun de la Fonction Publique s'est tenue en présence de la ministre, Amélie de Montchalin.

La délégation FO était composée de : Olivier Bouis, Nathalie Rieux-Sicard, Béatrice Rizzo, Claude Simoneau et Josiane Touraine.

Ce CCFP avait, à son ordre du jour, l'examen d'un projet d'ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la Fonction publique.

Ce projet d'ordonnance, qui modifie le Statut général des fonctionnaires, comporte quelques éléments positifs :

- La possibilité d'utiliser les droits à CLM et CLD par fraction pour suivre des traitements périodiques. Cette possibilité n'existait que dans certaines circulaires et pouvait donc être refusée. Ce sera désormais un droit.
- Le fonctionnaire qui accomplit son service à temps partiel pour raison thérapeutique percevra désormais, non seulement l'intégralité de son traitement, mais également le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence.
- Enfin, la nouvelle rédaction des articles des trois lois statutaires (loi 84-16, loi 84-53 et loi 86-33) sur les congés liés à la parentalité permet que toute modification de portée générale soit applicable aux fonctionnaires en même temps qu'à tous les salariés. Ce sera le cas pour la prochaine modification du congé paternité.

Il convient de noter ces petits points, même s'ils ne constituent en rien une amélioration majeure.

Mais cette ordonnance comporte également des mesures dites de « simplification » qui permettent aux employeurs de soustraire à des obligations, au détriment des droits des agents publics.

C'est ainsi que ce texte prévoit de :

- Supprimer la visite du médecin agréé au moment du recrutement.
- ➡ Sans exagérer l'importance de cette visite, FO tient à souligner que cette suppression de visite médicale s'ajoute à la suppression de la visite du médecin du travail (remplacée par une simple visite d'information et de prévention, laquelle n'est plus forcément effectuée par un médecin).

Ainsi, alors que les questions d'usure professionnelle ou de reconnaissance de maladie professionnelle sont de plus en plus prégnantes, en lien avec la dégradation des conditions de travail, FO constate que les outils qui permettent d'observer l'évolution de l'état de santé des personnels disparaissent.

- Pour FO, il paraît nécessaire d'améliorer la visite médicale et non de la supprimer. Un véritable bilan de santé des agents au moment du recrutement serait particulièrement utile afin de pouvoir mesurer le plus précisément possible l'effet de l'activité professionnelle sur la santé des agents.
- Fusionner le Comité médical et la Commission de réforme pour créer le Conseil médical.
 - Le fonctionnement précis de ce conseil sera fixé par un décret dont on ne sait rien pour le moment. En revanche, nous savons que les commissions de réforme n'existeront plus.
- Créer un secret professionnel pour les personnels administratifs amenés à avoir connaissance des pièces médicales concernant les agents.
 - Il s'agit donc de « couvrir » une pratique qui n'est pas normale et n'existerait pas si des secrétaires médicaux étaient recrutés en nombre suffisant.
- Créer une procédure de reclassement d'office pour les agents inaptes à exercer les missions de leur corps ou cadre d'emploi.
 - Pour FO, un reclassement a de lourdes conséquences puisqu'il implique une mobilité fonctionnelle et souvent géographique. L'imposer à un agent est inacceptable.

Tous ces aspects du projet d'ordonnance ont été abordés dans la déclaration liminaire jointe à ce compte-rendu. Après lecture de cette déclaration, la ministre s'est engagée à ce que des représentants du personnel soient membres du futur conseil médical.

FO avait déposé les amendements suivants :

Examen de l'Ordonnance portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

ARTICLE 1^{ER}

La loi du 13 juillet 1983 susvisée est ainsi modifiée :

I.- 1° Le 5° de l'article 5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 5° Le cas échéant, s'il ne remplit, compte tenu des possibilités de compensation du handicap, les conditions d'aptitude physique et mentale particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions en raison des risques particuliers que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent. Les statuts particuliers fixent la liste de ces fonctions. Des arrêtés des ministres concernés et du ministre chargé de la fonction publique fixent les modalités d'application de ces conditions d'aptitude physique et mentale. »

➤ Amendement n° 1 de FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Suppression du 5° - Maintien de l'ancienne formulation

« 5° S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap. »

Exposé des motifs :

L'actuelle rédaction n'empêche nullement de fixer des conditions d'aptitudes physiques et/ou mentales et de les évaluer. De surcroît, l'ajout critiqué introduit une approche fonctionnelle du recrutement que FO rejette.

Enfin, une telle approche, ne garantit pas le droit à la carrière à l'agent ainsi recruté de manière restrictive. Ce n'est pas selon nous traiter à égalité les travailleurs handicapés avec les travailleurs valides.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, FSU, CFCT, Solidaires, FA FP

Abstention : CFDT

Il Le deuxièmes alinéa de l'article 35 de la loi du 26 janvier 1984 est supprimé

ARTICLE 1^{ER}

➡ Amendement n° 2 de FORCE OUVRIERE - FPT

Texte de l'amendement :

Suppression du 3° - Maintien de l'ancienne rédaction :

« Les conditions d'aptitude physique mentionnées au 5° de l'article 5 du titre Ier du statut général des fonctionnaires sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Exposé des motifs :

L'actuelle rédaction n'empêche nullement de fixer des conditions d'aptitudes physiques et/ou mentales et de les évaluer.

De surcroît, l'ajout critiqué introduit une approche fonctionnelle du recrutement que FO rejette.

Enfin, une telle approche, ne garantit pas le droit à la carrière à l'agent ainsi recruté de manière restrictive. Ce n'est pas selon nous traiter à égalité les travailleurs handicapés avec les travailleurs valides.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, FSU, CFCT, Solidaires, FA FP

Abstentions : CFDT

ARTICLE 3

A l'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, les mots : « médecin de prévention » sont remplacés par les mots : « médecin du travail ».

➡ Amendement n° 3 de FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Maintien de l'ancienne appellation « Médecin de prévention »

Exposé des motifs :

Ce changement d'appellation est source de confusion en l'absence de précision sur ses conséquences en matière de statut, de fonctions et de compétences des personnels concernés.

La multiplicité des domaines d'activité dans lesquels le médecin du travail peut être conduit à exercer son activité explique la diversité des statuts dont ce praticien pourra bénéficier. En particulier, il convient d'établir une distinction première entre les statuts de droit public et de droit privé.

Dans le premier cas, le médecin exerce dans un des versants de la fonction publique

Dans le second cas, il exerce au profit : d'un service médical autonome, propre à une entreprise, à un établissement ou à un groupe ; d'un service médical interentreprises, commun à plusieurs entreprises.

I - Statuts de droit public

Dans le statut général des fonctionnaires – il prend l'appellation de médecin de prévention

Les différents statuts de droit public en application desquels le médecin pourra être nommé, sont regroupés au sein du statut général des fonctionnaires.

Ainsi, le décret n°82-453 du 28 mai 1982 dispose que le médecin de prévention exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du Code de déontologie médicale fixé par le décret du 28 juin 1979 susvisé et du Code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Mais le médecin de prévention reçoit de l'autorité administrative à laquelle il est rattaché une lettre de mission précisant les services et établissements pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions ainsi que les volumes de vacations horaire à accomplir.

De sorte qu'il est sous l'autorité de l'administration, employeur public.

II - Médecin du travail des salariés du régime général

Le rôle du médecin du travail (en ce qui concerne les salariés du privé relevant du Code du travail) est exclusivement préventif hormis les cas d'urgence. Le médecin du travail est « également soumis au secret médical conformément au Code Pénal (article 226-13), au Code de la santé publique (article L.1110-4), au code de déontologie (article 4). Par exemple, les avis d'aptitude qu'il émet, ainsi que les

suggestions d'aménagement de poste, ne doivent faire aucune mention de la ou des pathologie(s) dont souffre le salarié en question.

Quel que soit l'environnement où il opère, son indépendance professionnelle est garantie par la Loi et par la déontologie médicale.

Leurs pouvoirs réciproques de contrôle et d'injonction sont donc sensiblement différents

Vote Pour : FO Contre : Solidaires, Abstentions : CGC, CGT, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, FAFP
--

ARTICLE 6

I.- L'article 35 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est ainsi modifié :

2° Il est complété par la phrase suivante : « Ces décrets précisent les modalités dans lesquelles un fonctionnaire peut suivre une activité, une formation ou un bilan de compétences durant un congé prévu aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 en vue de sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. »

➡ Amendement n° 4 de FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Ajouter au 2° « Ces décrets précisent les modalités dans lesquelles un fonctionnaire peut, **à sa demande**, suivre une activité, une formation ou un bilan de compétences durant un congé prévu aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 en vue de sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. »

Exposé des motifs :

Considérant que l'on ne peut travailler pendant un arrêt pour raison de santé, il convient que cette dérogation soit à l'initiative de l'agent afin qu'il en assume la décision. Autrement cela nécessiterait un avis médical.

Vote Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP
--

ARTICLE 6

II.- L'article 58 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est ainsi modifié :

2° Il est complété par la phrase suivante : « Ces décrets précisent les modalités dans lesquelles un fonctionnaire peut suivre une activité, une formation ou un bilan de compétences durant un congé prévu aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 en vue de sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. »

➡ Amendement n° 5 FORCE OUVRIERE - FPT

Texte de l'amendement :

Ajouter au 2° « Ces décrets précisent les modalités dans lesquelles un fonctionnaire peut, **à sa demande**, suivre une activité, une formation ou un bilan de compétences durant un congé prévu aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 en vue de sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. »

Exposé des motifs :

Considérant que l'on ne peut travailler pendant un arrêt pour raison de santé, il convient que cette dérogation soit à l'initiative de l'agent afin qu'il en assume la décision. Autrement cela nécessiterait un avis médical.

Vote Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP
--

ARTICLE 6

IV.- Au VI de l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
« Ce décret précise les modalités dans lesquelles un fonctionnaire peut suivre une activité, une formation ou un bilan de compétences durant un congé pour invalidité temporaire imputable au service en vue de sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. »

► Amendement n° 6 de FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Ajouter au « Ce décret précise les modalités dans lesquelles un fonctionnaire peut suivre, **à sa demande**, une activité, une formation ou un bilan de compétences durant un congé pour invalidité temporaire imputable au service en vue de sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. »

Exposé des motifs :

Considérant que l'on ne peut travailler pendant un arrêt pour raison de santé, il convient que cette dérogation soit à l'initiative de l'agent afin qu'il en assume la décision. Autrement cela nécessiterait un avis médical.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFTD, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 7

L'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est complété par un VIII ainsi rédigé :
« VIII.- Tous renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits définis par le présent article pourront être communiqués sur leur demande aux services administratifs placés auprès de l'autorité à laquelle appartient le pouvoir de décision et dont les agents sont tenus au secret professionnel. »

► Amendement n° 7 FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Suppression du VIII

Exposé des motifs :

La garantie du secret professionnel ne saurait être du même niveau que le secret médical, c'est pourquoi, quand bien même certaines informations sur la santé de l'agent (lesquels) seraient nécessaires à une décision administrative, leur communication et leur détention dépendent du médecin et des agents placés sous son autorité (secrétariat médical)

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

Abstention : CFTD

ARTICLE 8

« 2° Soit à l'intéressé de faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

« Le fonctionnaire qui accomplit son service à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

► Amendement n° 8 FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Remplacer au 2°, le terme « traitement » par « rémunération ».

Exposé des motifs :

Cette écriture ne correspond plus à la réalité.

Il paraît aujourd'hui impensable que l'agent connaisse une diminution de sa rémunération dans pareilles situations. Ce que la pratique a admis doit être traduit dans les textes. Notamment eu égard

aux droits présents ou futurs qui seraient établis sur l'intégralité de la rémunération correspondant au poste de l'agent et distincts des événements exceptionnels.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 8

« 2° Soit à l'intéressé de faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

.....

« Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps. Il peut être pris de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un temps partiel pour raison thérapeutique ne peut bénéficier d'un nouveau droit de cette nature s'il n'a auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

➡ Amendement n° 9 FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Supprimer au 2°, la phrase : *ne peut pas être inférieur au mi-temps.*

Nouvelle rédaction « *Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être pris de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum* ».

Exposé des motifs :

Les récentes réformes touchant le travail à temps partiel ont introduit une souplesse qui mérite d'être reprise ici. En effet, pourquoi s'interdire un retour à l'emploi modulé et progressif y compris inférieur au mi-temps, ne serait-ce que momentanément ?

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 8

II.- La loi du 26 janvier 1984 susvisée est ainsi modifiée :

2° Après l'article 57, il est inséré un article 57 bis ainsi rédigé :

« Art 57 bis. – Le fonctionnaire en activité peut accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

« 2° Soit à l'intéressé de faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

« Le fonctionnaire qui accomplit son service à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

➡ Amendement n° 10 FORCE OUVRIERE - FPT

Texte de l'amendement :

Remplacer au 2°, le terme « *traitement* » par « *rémunération* ».

Exposé des motifs :

Cette écriture ne correspond plus à la réalité.

Il paraît aujourd'hui impensable que l'agent connaisse une diminution de sa rémunération dans pareilles situations. Ce que la pratique a admis doit être traduit dans les textes. Notamment eu égard aux droits présents ou futurs qui seraient établis sur l'intégralité de la rémunération correspondant au poste de l'agent et distincts des événements exceptionnels.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 8

II.- La loi du 26 janvier 1984 susvisée est ainsi modifiée :

2° Après l'article 57, il est inséré un article 57 bis ainsi rédigé :

« Art 57 bis. – Le fonctionnaire en activité peut accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

« 2° Soit à l'intéressé de faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

« Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps. Il peut être pris de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un temps partiel pour raison thérapeutique ne peut bénéficier d'un nouveau droit de cette nature s'il n'a auparavant repris l'exercice de ses fonctions pendant un an.

➡ Amendement n° 11 FORCE OUVRIERE - FPT

Texte de l'amendement :

Supprimer au 2°, la phrase : *ne peut pas être inférieur au mi-temps.*

Nouvelle rédaction : « *Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être pris de manière continue ou discontinue pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum* ».

Exposé des motifs :

Les récentes réformes touchant le travail à temps partiel ont introduit une souplesse qui mérite d'être reprise ici. En effet, pourquoi s'interdire un retour à l'emploi modulé et progressif y compris inférieur au mi-temps, ne serait-ce que momentanément ?

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 9

I.- L'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est ainsi modifié :

b) Il est complété par la phrase suivante : « Le décret précise les cas dans lesquels la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé, ainsi que les voies de recours de ce dernier. » ;

➡ Amendement n° 12 FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Supprimer le b) : « *Le décret précise les cas dans lesquels la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé, ainsi que les voies de recours de ce dernier.* »

Exposé des motifs :

Cette modification est paradoxale voir incohérente. Il convient de s'assurer de l'accord préalable et indispensable de l'agent avant d'engager une procédure. Dans le cas contraire ce pourrait constituer une perte de temps de la part des services ainsi qu'un risque de tension ou de conflit avec l'employeur à l'origine de la procédure.

La mention des voies de recours nous laisse à penser que cet article vise avant tout à contraindre l'intéressé en le mettant devant le fait accompli.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 9

II.- La loi du 26 janvier 1984 susvisée est ainsi modifiée :

1° L'article 81 est ainsi modifié :

b) L'article est complété par la phrase suivante : « Par dérogation, la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé. Ce dernier dispose en ce cas de voies de recours. » ;

➡ Amendement n° 13 FORCE OUVRIERE - FPT

Texte de l'amendement :

Supprimer le b) : « *Le décret précise les cas dans lesquels la procédure de reclassement peut être engagée en l'absence de demande de l'intéressé, ainsi que les voies de recours de ce dernier.* »

Exposé des motifs :

Cette modification est paradoxale voir incohérente. Il convient de s'assurer de l'accord préalable et indispensable de l'agent avant d'engager une procédure. Dans le cas contraire ce pourrait constituer une perte de temps de la part des services ainsi qu'un risque de tension ou de conflit avec l'employeur à l'origine de la procédure.

La mention des voies de recours nous laisse à penser que cet article vise avant tout à contraindre l'intéressé en le mettant devant le fait accompli.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 10

I.- Le 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est remplacé par les dispositions suivantes : « 5° Aux congés de maternité et liés aux charges parentales prévus aux a, b, c, d et e ci-dessous. Durant ces congés, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

➡ Amendement n° 14 FORCE OUVRIERE

Texte de l'amendement :

Remplacer au 5°, le terme « traitement » par « rémunération ».

Exposé des motifs :

Cette écriture ne correspond plus à la réalité.

Il paraît aujourd'hui impensable que l'agent connaisse une diminution de sa rémunération dans pareilles situations. Ce que la pratique a admis doit être traduit dans les textes. Notamment eu égard aux droits présents ou futurs qui seraient établis sur l'intégralité de la rémunération correspondant au poste de l'agent et distincts des événements exceptionnels.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

ARTICLE 10

I.- Le 5° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, est remplacé par les dispositions suivantes : « 5° Aux congés de maternité et liés aux charges parentales prévus aux a, b, c, d et e ci-dessous. Durant ces congés, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

➡ Amendement n° 15 FORCE OUVRIERE - FPT

Texte de l'amendement :

Remplacer au 5°, le terme « traitement » par « rémunération ».

Exposé des motifs :

Cette écriture ne correspond plus à la réalité.

Il paraît aujourd'hui impensable que l'agent connaisse une diminution de sa rémunération dans pareilles situations. Ce que la pratique a admis doit être traduit dans les textes. Notamment eu égard aux droits présents ou futurs qui seraient établis sur l'intégralité de la rémunération correspondant au poste de l'agent et distincts des événements exceptionnels.

Vote

Pour : CGC, CGT, FO, UNSA, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP



Sur l'ensemble de ces amendements, la ministre a affirmé qu'elle était prête à réexaminer l'éventualité de la suppression de l'article 7 de l'ordonnance (ce qui correspond à l'amendement n° 7 de FO). Il ne s'agit toutefois pas d'un engagement ferme.

La ministre s'est également montrée assez favorable à l'amendement n° 9 (possibilité d'effectuer un temps partiel thérapeutique inférieur au mi-temps). Elle prendra l'attache des différents employeurs pour vérifier que la mise en œuvre n'engendre pas trop de difficultés.

Au cours de la réunion, l'administration a distribué sur table un article 7 bis.

Cet article concerne les agents publics dont la maladie liée à une infection au SARS CoV2 est reconnue imputable au service. Toutes ces mesures découlent de cette imputabilité (congé, allocation, rente viagère) prennent effet à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie.

- Lors du vote global sur le projet d'ordonnance, FO est intervenue pour souligner à nouveau tous les points de désaccord, mais également les légères avancées.

Vote sur le projet d'ordonnance

Abstention : CGC, CGT, FO, CFDT, FSU, CFTC, Solidaires, FAFP

Contre : UNSA