



Compte-rendu du groupe de travail « congés de maladie et reclassement des fonctionnaires »

Le 13 novembre 2019, un groupe de travail s'est tenu à la DGAFP, dans le cadre des discussions sur la santé et la sécurité au travail.

La délégation FO était composée d'Olivier Bouis, Sébastien Chiovetta, Thierry Iva et Emmanuel Tinnes.

Pour preuve que la grève interprofessionnelle, à partir du 5 décembre, est présente dans tous les esprits, la réunion commence par une discussion sur l'agenda, la DGAFP cherchant à placer un maximum de réunions avant le 5 décembre, ne sachant pas ce qu'il adviendra par la suite.

Deux points étaient à l'ordre du jour de ce groupe de travail : les congés de maladie et le reclassement.

Modification des dispositifs de congés de longue maladie et de congés de longue durée.

L'article 40 de la loi de transformation de la Fonction publique autorise le gouvernement à légiférer par ordonnance pour simplifier les règles applicables aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine non professionnelle ou professionnelle.

Ce GT a donc pour but de présenter certains aspects de l'ordonnance que le gouvernement veut publier prochainement.

Dans un premier temps, la DGAFP a annoncé la constitution d'une mission, constituée de personnes ayant des compétences médicales, afin de revoir la liste des affections susceptibles de relever du CLM ou du CLD.

Pour FO Fonction Publique, cette question n'est pas strictement médicale, il s'agit du droit statutaire des fonctionnaires et plus précisément de savoir pendant combien de temps ils pourront bénéficier d'un plein traitement lorsqu'ils sont en arrêt maladie. FO s'est donc clairement prononcée pour que la liste des cinq maladies donnant droit à un congé de longue durée soit augmentée et qu'aucune des cinq maladies ne sorte de cette liste.

De la même façon, FO est favorable à ce que la liste des maladies donnant droit au congé de longue maladie et figurant dans l'arrêté du 14 mars 1986 soit augmentée (même si des affections hors liste peuvent donner droit au CLM).

Enfin, le nouveau dispositif du CLD se mettrait en place dès le début de l'affection y ouvrant droit, sans que l'agent ne passe par une période d'un an en CLM requalifiée ensuite en CLD lorsque le congé de maladie dépasse 12 mois. Dans ces conditions, il sera possible de reconstituer entièrement les droits à CLD après un an de reprise d'activité.

.../...

Reclassement des fonctionnaires inaptes

L'article 40 de la loi de transformation de la Fonction publique autorise le gouvernement à légiférer par ordonnance pour étendre les possibilités de recours au temps partiel thérapeutique et au reclassement par suite d'une altération de l'état de santé pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ou leur retour à l'emploi.

Là encore, la DGAFP a présenté quelques aspects du projet d'ordonnance.

Une première mesure consiste à étendre la possibilité de reclassement d'un fonctionnaire inapte aux trois versants de la Fonction publique.

Or, le constat établi par FO est que les possibilités de reclassement sont très insuffisantes dans l'ensemble de la Fonction publique, quel que soit le versant.

En effet, le problème de fond est l'insuffisance de l'emploi public, après tant d'années d'une politique de suppression massive d'emplois de fonctionnaires.

Tant que cette politique se poursuivra, la dégradation des services publics et des conditions de travail des personnels continuera de s'aggraver. Une des conséquences des choix du gouvernement est l'impossibilité de reclassement des agents inaptes.

L'autre mesure présentée par la DGAFP est de supprimer la demande expresse de l'agent de la procédure de reclassement. En clair, l'administration pourrait reclasser un agent, même s'il ne le demande pas.

FO Fonction Publique a affirmé son opposition à cette mesure qui pose de nombreux problèmes.

Lorsqu'un fonctionnaire inapte est reclassé, il n'a aucune garantie de conserver sa rémunération. Le mode de calcul de sa pension peut également changer s'il quitte un corps (ou cadre d'emploi) bénéficiant du service actif pour un reclassement sur un emploi en service sédentaire.

Prenons l'exemple d'un agent qui bénéficie du service actif et d'un régime indemnitaire compensant des missions difficiles.

Si cet agent est victime d'un accident de service, puis déclaré inapte aux fonctions qu'il exerçait, il est aisé de comprendre qu'il n'a aucun intérêt à être reclassé sur un emploi conduisant une perte de rémunération et de pension. Ce serait, après l'accident de service, une double peine !



C'est pourquoi FORCE OUVRIERE n'acceptera pas cette mesure que la DGAFP ose justifier au nom de la « lutte contre la désinsertion professionnelle ».

FO

**RÉSISTER
REVENDIQUER
RECONQUÉRIR**