

Santé et famille : les nouvelles mesures apportées par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020

Thème : Maladie
janvier 21

Texte de référence :

- **Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020** portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique.

À la suite du mouvement de transformation de la fonction publique initié en 2019, une ordonnance était attendue pour refondre les procédures et les conditions d'octroi de plusieurs types de congé pour maladie et introduire de nouvelles dispositions relatives à la santé des agents publics.

C'est désormais chose faite avec la parution de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique. Ces dernières se déclinent dans plusieurs thématiques.

1 L'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique

L'ordonnance supprime la condition générale d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique, en prévoyant une condition particulière d'aptitude pour l'exercice de certaines fonctions uniquement. Les statuts particuliers vont fixer la liste des fonctions concernées ainsi que les règles permettant d'apprécier les conditions de santé particulières.

Ces dispositions découlent de l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics

Les conditions d'aptitude physique particulières existantes à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance sont **maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions réglementaires, dans la limite de deux ans suivant la publication de l'ordonnance.**

2 Les instances médicales

L'ordonnance prévoit la création d'une instance médicale unique, le conseil médical, fusionnant les comités médicaux et commissions de réforme.

Cette nouvelle instance sera créée à la date d'entrée en vigueur du décret d'application ou au plus tard au 1^{er} février 2022.

Mesures transitoires : les avis rendus par les comités médicaux et commissions de réforme avant la date d'entrée en vigueur de ces dispositions mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les nouveaux conseils médicaux.

3 Les congés pour raison de santé

3.1 Congé longue maladie et congé longue durée

Ces deux types de congés de maladie font l'objet de modifications ; la possibilité est ouverte d'utiliser ces congés en continu ou non. La portabilité est également prévue auprès de tout employeur public, de même que ses modalités d'utilisation.

Ces dispositions **entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur du décret d'application, et au plus tard le 1^{er} février 2022.**

3.2 Formation et congé de maladie

L'ordonnance prévoit qu'un décret en Conseil d'Etat viendra préciser les modalités suivant lesquelles un fonctionnaire aura la possibilité de suivre une formation ou de bénéficier d'un bilan de compétences durant un congé pour raison de santé, dans un objectif de reconversion professionnelle ou de réadaptation. Cette possibilité est également ouverte aux agents en CITIS.

Ces dispositions **entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur du décret d'application.**

3.3 CITIS

Les renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits au CITIS peuvent 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.

Cette disposition est **d'application immédiate.**

3.4 Maladie professionnelle SARS-CoV2

Les agents, dont l'infection au SARS-CoV2 est reconnue imputable au service, bénéficieront des prestations liées à cette reconnaissance dès la date de la première constatation médicale de la maladie (avant l'inscription de la maladie au tableau des maladies professionnelles).

Cette disposition est **d'application immédiate.**

4 Le maintien dans l'emploi et le retour à l'emploi des agents publics

4.1 Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique fait l'objet d'une évolution importante. Il est désormais prévu que le bénéfice soit ouvert aux agents en activité, sans qu'ils ne se soient trouvés préalablement en congé de maladie. La portée du dispositif est élargie au maintien et au retour à l'emploi des agents bénéficiaires. Ces derniers pourront également effectuer une portabilité de leur temps partiel thérapeutique auprès de tout employeur public. Enfin, le renouvellement des droits à bénéficier du dispositif pour la même pathologie sera possible, lorsqu'une période d'un an minimum se sera écoulée depuis le premier temps partiel thérapeutique.

Ces dispositions **entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur du décret d'application attendu, et, au plus tard le 1^{er} juin 2021.**

Mesures transitoires : les dispositions seront applicables aux demandes déposées à compter de l'entrée en vigueur. Les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique à la date d'entrée en vigueur poursuivent la période en cours selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Les fonctionnaires qui, au moment de la date d'entrée en vigueur, ont épuisé leurs droits à temps partiel thérapeutique, retrouvent ce droit lorsqu'il s'est écoulé un an à compter du terme de la dernière période de temps partiel qui leur avait été accordé.

4.2 Le reclassement et la PPR

Le reclassement des fonctionnaires est à présent ouvert dans toute administration de la fonction publique, tout en priorisant cependant son administration d'origine. De plus, la procédure de reclassement peut désormais être ouverte sans demande de l'intéressé, qui dispose alors de voies de recours.

L'ouverture d'une PPR est désormais possible aux agents reconnus inaptes à l'exercice de ses fonctions, ce qui est davantage conforme avec la pratique.

Ces dispositions sont **d'application immédiate**.

5 Les congés pour raisons familiales

De façon générale, les dispositions relatives aux différents congés liés à la parentalité (maternité, paternité, de naissance et pour adoption) sont désormais applicables selon les dispositions prévues en la matière par le code du travail.

L'ordonnance ouvre la possibilité pour les agents contractuels de bénéficier désormais du congé de proche aidant dans les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires. La durée de ce congé est par ailleurs limitée à une durée maximale d'un an.

Ces dispositions sont **d'application immédiate**. Toutefois, un décret d'application est attendu pour la définition des conditions d'attribution des congés de naissance et de paternité et de l'accueil des enfants, notamment afin de maintenir le fractionnement spécifique à la fonction publique.