

Concilier vie familiale et professionnelle

L'arrivée d'un enfant, la survenue d'un handicap ou d'une maladie et y faire face pendant un long traitement ou en permanence, constituent des défis majeurs dans la conciliation vie pro – vie perso.

Qui se souvient que la CFE-CGC a été la première confédération syndicale à revendiquer et obtenir en décembre 2001 la création d'un congé paternité ? pour que les hommes qui le souhaitent puissent plus facilement concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale au moment de la naissance de leur enfant, soutenir la mère et in fine réduire d'autant les inégalités femmes-hommes.

Nous n'en avons pas fini de faire des revendications au regard de la marge de progression encore possible. Mesure phare (applicable dès 2021) d'un texte récent, les heureux papas gagnent 30 jours pour s'occuper de leur famille à l'arrivée d'un enfant.

L'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique¹ vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

On y retrouve :

- D'abord les conditions d'**accès à l'emploi public** avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats. La « condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique » est remplacée par des « **conditions de santé** particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions ».
- 1er février 2022 : une instance médicale unique, le **conseil médical** à la place des comités médicaux et commissions de réforme.
- le « médecin de prévention » est remplacé par « **médecin du travail** »
- une clarification sur le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée (de manière continue ou discontinue) et instauration d'une « **portabilité** » en cas de mobilité.
- Un renvoi à un décret pour la réalisation d'une **formation** ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité **durant les congés pour raison de santé et le congé pour invalidité** temporaire imputable au service lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire. Cette disposition est une demande de longue date des employeurs et centres de gestion qui avaient parfois devancé le texte (de façon pas tout à fait légale) pour permettre un reclassement facilité.
- Ce texte renforce le cadre du **secret professionnel** auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire.

¹ Ordonnance n° 2020-1447 prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- Le texte permet le **versement des prestations** du régime des accidents et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladie professionnelle **liées à une infection au SARS-CoV2** pour qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles.
- Est prévue la **possibilité de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable et le texte élargit la portée ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi**. Il instaure également, d'une part, la possibilité de reconstituer les droits de l'agent après un délai minimal d'un an et, d'autre part, la portabilité du droit ouvert à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité.
- La possibilité d'engager la procédure de reclassement d'un agent sans demande expresse de sa part : ainsi l'employeur peut proposer un poste sans attendre la démarche de l'agent (qui parfois ne sait pas qu'il doit la faire)
- En matière de parentalité : réorganisation des articles des trois lois statutaires listant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; Le texte opère un rapprochement avec le privé : d'une part, le congé de naissance est élargi aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et ouvert au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le père de l'enfant ; d'autre part, le texte allonge le congé de paternité et de l'accueil de l'enfant en créant une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.
- 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.

Il faudra encore du temps avant d'avoir des congés parentaux comme ceux de la Suède (69 semaines) ou même du Portugal (21 semaines) et de l'Espagne (8 semaines qui passent à 16 semaines en 2021 rémunérées à 100%)... mais votre syndicat est là pour porter votre voix.