



Conseil commun de la fonction publique

du 4 juin 2019

Olivier Dussopt présidait la séance.

Après s'être félicité de l'adoption du projet de loi Fonction publique par l'assemblée nationale, il a précisé qu'il serait examiné par le Sénat à partir du 18 juin et jusqu'au 27 juin.

Il a par ailleurs indiqué que le rendez-vous salarial aurait bien lieu avant la pause estivale, le 2 juillet. Les discussions porteront sur l'évolution du pouvoir d'achat des agents, en particulier la mise en œuvre de PPCR en 2019 et 2020 (sans évoquer l'année blanche 2018), sur la mise en œuvre du remboursement des CET, la défiscalisation des heures supplémentaires, la mise en place de la prime de précarité.

Il sera précédé d'une réunion technique préparatoire le 18 juin qui fera le bilan des mesures 2018 et sera l'occasion pour les OS de faire leurs propositions.

1. Projet de décret pris notamment en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et complétant les dispositions relatives au télétravail dans la fonction publique du décret du 11 février 2016

Le décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature doit être modifié en 2019 en application des dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

Les modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail doivent être précisées, en application de l'obligation de l'employeur de prendre les mesures appropriées pour permettre aux TH d'accéder à un emploi et de le conserver, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Ainsi, le projet de décret prévoit d'étendre à ces agents la dérogation actuellement prévue pour raison de santé à la règle de présence minimum sur site qui s'applique aux télétravailleurs. Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle, le projet de décret prévoit également d'étendre cette dérogation aux agentes en état de grossesse.

Le décret prévoit que, pour un agent en télétravail, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Le projet de décret prévoit donc d'en modifier les dispositions qui précisent que :

- les agents dont l'état de santé le justifie peuvent, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, demander de déroger à la règle de présence minimum sur site ;
- cette dérogation, d'une durée de six mois au maximum, est renouvelable une fois.

Le projet prévoit de préciser les dispositions du décret :

- Les agents dont le handicap ou l'état de grossesse le justifie peuvent, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, demander de déroger à cette règle de présence minimum sur site.

- Cette dérogation, d'une durée de six mois au maximum, est renouvelable une fois dans le cadre de la durée de l'autorisation de télétravailler.
- Lorsque la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale ou l'autorité investie du pouvoir de nomination doit mettre en œuvre les aménagements de poste nécessaires au lieu de télétravail de l'agent.

La DGAFP rappellera aux employeurs que la dérogation prévue ne doit pas conduire à exclure de fait l'agent du collectif de travail, que l'inclusion de l'agent dans son collectif de travail doit rester une priorité et que le recours au télétravail ne doit pas constituer un moyen pour l'employeur de contourner son obligation d'aménagement du poste de travail des TH.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC - CGC – FA-FP– FSU – UNSA – Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Abstention : CGT – FO – Solidaires

2. Projet modifiant le décret du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est maintenue à 6 % des effectifs employés.

Certaines actions pouvant faire l'objet d'un financement du FIPHFP, peu ou non mobilisées par les employeurs publics sont supprimées (aides versées à des organismes contribuant par leur action à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, financement des outils de recensement des bénéficiaires de l'OETH et des études entrant dans la mission du fonds.)

L'effort d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap âgées de 50 ans et plus est valorisée : une valorisation à 1.5 dans le décompte des bénéficiaires de l'OETH est prévue l'année où l'employeur le recrute et lorsqu'une personne de plus de 50 ans acquiert la qualité de BOETH.

La responsabilisation des employeurs est renforcée à travers l'obligation qui est faite aux structures comptant moins de 20 agents de déclarer leur effort en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à compter de la mise en place de la déclaration sociale nominative.

Les dispositions fixent la liste des dépenses déductibles et leurs modalités de prise en compte.

La liste des dépenses déductibles relatives à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi est simplifiée en conservant néanmoins la catégorie de dépenses spécifiques concernant les aménagements des postes de travail. La déductibilité de ces dépenses est plafonnée à 10 % du montant de la contribution annuelle due par l'employeur.

Sont également précisées les règles de calcul du montant déductible des achats de biens et de services auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements et des services d'aide par le travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés (TIH). L'objectif est de valoriser dans ces contrats le travail effectué par les travailleurs handicapés en ne prenant en compte que les coûts de main d'œuvre. Dans ce cadre, il est enfin prévu que les EA, ESAT et TIH adressent chaque année à l'employeur public une attestation annuelle en vue de faciliter le calcul du montant de la déduction.

Le renouvellement du comité national et des comités locaux du FIPHFP intervient à l'issue de la nomination des membres du Conseil commun de la fonction publique et non plus à l'issue de son installation. Le directeur du FIPHFP est nommé pour une durée de trois ans, renouvelable.

Un plafonnement de la déduction au titre des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des

élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur est prévu par loi. Ce plafond est fixé à 90 % du montant de la contribution due au titre de l'année 2020 (déclaration 2021) et à 80 % à compter de 2021.

Le champ des structures assujetties à l'OETH est étendu en incluant les groupements de coopération sanitaire, personnes morales de droit public.

Le rapport annuel sur la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, qui était jusqu'à présent présenté aux trois Conseils supérieurs, sera présenté au Conseil commun de la fonction publique.

Par ailleurs, les dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile sont modifiés : les militaires valides emplois réservés, recrutés à compter du 1er janvier 2020 ne seront plus décomptés dans le quota de 6%.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC - FA-FP– FSU – UNSA – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

Abstention : CGC – CGT – FO – Solidaires – Employeurs hospitaliers

3. Projet de décret fixant le barème applicable aux employeurs publics en application de l'article L. 323-6-1 du code du travail

Le barème actuel est reconduit s'agissant des multiplicateurs.

Le seuil de 200 agents passe à 250 dans un souci d'harmonisation avec les seuils définis pour l'ensemble des contributions sociales.

La première application des dispositions se fera au moment de la DOETH 2021.

Aucun amendement n'avait été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC – CGT - FA-FP– FO – FSU – UNSA – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux – Employeurs hospitaliers

Abstention : CGC – Solidaires

4. Projet de décret fixant le délai de mise en conformité avec les obligations d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public

Le délai de mise en conformité est applicable lorsque l'employeur atteint le seuil de vingt agents du fait de la création de l'organisme ou de l'accroissement de ses effectifs. Le délai de mise en conformité est fixé à trois ans.

La première application des dispositions se fera au moment de la DOETH 2021.

Aucun amendement n'avait été déposé sur ce texte.

Vote global sur le texte :

Pour : CFDT – CFTC – CGT - FA-FP– FO – FSU – UNSA – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux – Employeurs hospitaliers

Abstention : CGC – Solidaires