



## DANS CE NUMÉRO...



### DOSSIER D'ACTUALITÉ

- Loi de transformation de la fonction publique, 5 ans déjà ?



### TEXTES OFFICIELS

- Le régime d'assurance chômage est prolongé ;
- Le régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État.



### JURISPRUDENCES

- Un comportement dégradant les conditions de travail et amenant à une souffrance au travail pour les autres agents justifie une sanction disciplinaire ;
- L'interdiction d'exercer ses fonctions prononcées par le juge judiciaire constitue une absence de service fait ;
- Un syndicat de fonctionnaire ne peut pas introduire un recours en excès de pouvoir en lieu et place des agents ;
- L'administration ne peut pas imposer d'être informée des activités libérales des enseignants artistiques ;
- Les fonctions du fonctionnaire actif de la police municipal ne sont pas incompatibles avec un mandat de conseiller municipal
- Un dispositif d'observation de la relation de service mis en place par l'administration ne méconnaît pas l'obligation de celle-ci d'assurer la sécurité et la santé des agents ;
- L'obligation de sécurité et de protection de la santé des agents en cas de propos à connotation sexuelle.



### RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Congés menstruels ;
- Maladie d'Alzheimer et congé longue durée pour les fonctionnaires.



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 5 ANS DÉJÀ ?

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

## I/ Présentation de la loi de transformation de la fonction publique :

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'inscrit dans le programme, Action Publique 2022, lancé le 13 octobre 2017, par le Premier ministre de l'époque, Edouard Philippe. Ce programme avait trois objectifs :

- Améliorer la qualité du service public pour les usagers, en développant une confiance entre ces derniers et l'administration ;
- Offrir un environnement de travail modernisé aux agents publics en les impliquant dans la définition et le suivi des transformations ;
- Accompagner la baisse des dépenses publiques pour le contribuable.

La loi de transformation de la fonction publique reposait quant à elle sur cinq objectifs principaux :

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
2. Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
3. Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
5. Renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

Cette dernière impacte la fonction publique territoriale puisque 65 de ses 95 articles concernent ce versant.

## II/ Les apports de la loi

La loi du 6 août 2019 vient impacter les neuf axes suivants :

### 1. Le dialogue social :

- Article 5, codifié aux articles L231-1 à L231-4 du Code général de la fonction publique : Les administrations publiques élaborent chaque année un **rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public.



### PRÉCISIONS UTILES ...

La campagne est ouverte du 29 avril 2024 au 31 octobre 2024. La circulaire n°2024-05 du Centre de gestion de la Marne développe la procédure à suivre.



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 5 ANS DÉJÀ ?

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- Article 30, codifié aux articles L413-1 à L413-7 du Code général de la fonction publique : Dans chaque collectivité et établissement public, des **lignes directrices de gestion** sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial. Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. L'autorité territoriale communique ces lignes directrices de gestion aux agents.



## PRÉCISIONS UTILES ...

Vous retrouverez sur notre site interne les éléments nécessaires afin de mettre en place vos lignes directrices de gestion : <https://51.cdgplus.fr/la-gestion-des-carrieres/lignes-directrices-de-gestion-ldg/>.

## 2. Le recrutement par contrat :

- Article 16, codifié aux articles L343-1 à L343-5 du Code général de la fonction publique : Peuvent être pourvus par la voie du **recrutement direct les emplois de directeur** général des services, directeur général adjoint des services et directeur général des services techniques des communes de plus de 40 000 habitants et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.
- Article 17, codifié aux articles L332-24 à L332-26 du Code général de la fonction publique : Les collectivités territoriales et établissements publics, pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, peuvent recruter un agent par **contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation du projet ou de l'opération**.
- Article 21, codifié à l'article L332-8 du Code général de la fonction publique :
  - Le recours aux contractuels sur toutes les catégories hiérarchiques lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient est prévu.
  - Le recours aux contractuels est élargi aux cas suivants :
    - Pour tous les emplois des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ;
    - Pour tous les emplois des communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années suivant leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création
    - Pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet.
- Article 23, codifié aux articles L554-3 et L554-4 du Code général de la fonction publique : pour l'ensemble des contrats conclus à durée déterminée, une indemnité de fin de contrat est versée à l'agent, à l'exception des contrats portant accroissement saisonnier d'activité et les contrats de projet, lorsque la durée d'engagement, renouvellements compris, est inférieure ou égale à 1 an. Sont concernés les contrats suivants : accroissement temporaire d'activité ; remplacement d'un agent momentanément indisponible, vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, occupation permanente d'un emploi permanent pour tous les motifs prévus à l'article L332-8 du Code général de la fonction publique.

Fiche pratique relative aux motifs de recrutement par contrat

Fiche pratique relative à l'indemnité de fin de contrat



## Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- Article 71, codifié à l'article L332-12 du Code général de la fonction publique : Lorsque l'autorité territoriale propose un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 332-8 du Code général de la fonction publique à un agent contractuel territorial lié par un contrat à durée indéterminée à une collectivité ou l'un des établissements publics, une personne morale pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat peut être conclu pour une durée indéterminée. **Autrement dit, cet article permet la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.**

### 3. Discipline :

- Article 31, codifié à l'article L533-1 du Code général de la fonction publique : les **sanctions disciplinaires sont harmonisées** pour être applicables aux fonctionnaires des trois versants.
- Article 32, ce dernier **supprime les conseils de discipline de recours.**

### 4. Déontologie :

- Article 34, codifié à l'article L123-8 du Code général de la fonction publique territoriale : L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à **temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise** et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

### 5. Droit de grève

- Article 56, codifié aux articles L114-7 à L114-10 du Code général de la fonction publique :
  - L'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents publics peuvent engager des **négociations en vue de la signature d'un accord** visant à assurer la continuité des services publics énumérés à l'article L114-7 du Code général de la fonction publique dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers.
  - A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'**agents indispensables** afin de garantir la continuité du service public sont **déterminés par délibération de la même assemblée.**
  - L'agent territorial qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève, **48 heures avant**, ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, **24 heures avant, est passible d'une sanction disciplinaire.** Une sanction disciplinaire peut être également prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 5 ANS DÉJÀ ?

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

## 6. Temps de travail

- Article 45, codifié à l'article L622-1 du Code général de la fonction publique : Les agents publics bénéficient d'**autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux**.
- Article 46 : Pendant une année à compter du jour de la naissance, un **fonctionnaire allaitant** son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire d'une heure maximum par jour, sous réserve des nécessités du service, et selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.



## PRÉCISIONS UTILES ...

Les décrets d'application relatifs aux autorisations spéciales d'absence susmentionnées sont en attente de parution.

- Article 47, Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1607 heures**.
- Article 49, codifié à l'article L430-1 du Code général de la fonction publique : L'agent public peut exercer ses fonctions dans le cadre du **télétravail**.

## 7. Mobilité

- Article 58, codifié aux articles L422-8 à L422-19 : Les droits acquis en euros au titre d'une activité relevant du Code du travail pourront **être convertis en heures** pour les salariés concernés par une mobilité entre le secteur privé et le secteur public. Symétriquement, pour les agents qui souhaitent intégrer le secteur privé, les heures acquises au titre du **compte personnel de formation** seront **converties en euros**.
- Article 64, codifié à l'article L421-8 du Code général de la fonction publique : l'agent public bénéficie d'une **formation au management** lorsqu'il accède pour la première fois à des fonctions d'encadrement.
- Article 72 :
  - Codifié à l'article L552-1 du code général de la fonction publique : Les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier d'une **rupture conventionnelle** avec leur employeur et à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, pour les fonctionnaires titulaires.
  - Les agents publics privés de leur emploi bénéficient de **l'assurance-chômage** lorsque soit la privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une **privation involontaire** soit que la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle.

*Fiche pratique  
relative  
à la rupture  
conventionnelle*



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 5 ANS DÉJÀ ?

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- Article 76, codifié aux articles L441-1 à L441-9 du Code général de la fonction publique : lorsqu'**une activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est transférée** à une personne morale de droit privé ou à une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, un fonctionnaire exerçant cette activité peut être détaché d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.
- Article 78, codifié aux articles L542-6 à L542-24 du Code général de la fonction publique :
  - Le fonctionnaire territorial dont l'emploi est supprimé est **pris en charge par le Centre de gestion** dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement public ;
  - Le fonctionnaire territorial pris en charge perçoit la première année l'intégralité de sa rémunération correspondant à l'indice détenu dans son grade. Cette rémunération est ensuite **réduite de 10 % chaque année**.
- Article 79, codifié aux articles L542-6 à L542-24 du Code général de la fonction publique : Le fonctionnaire territorial pris en charge qui remplit les conditions lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein, **est radié des cadres d'office et admis à la retraite**.

## 8. Instances paritaires

- Article 4 :
  - Cet article vient renforcer le champ de compétence des centres de gestion et fait évoluer leur mode d'organisation sur le plan régional ;
  - Codifié aux articles L251-5 à L251-10 du Code général de la fonction publique : Sont dotés d'un **comité social territorial** :
    - Chaque collectivité ou établissements publics employant au moins cinquante agents ;
    - Chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.
- Articles 10 et 30 : Les commissions administratives paritaires **ne sont plus compétentes** en matière de mobilité et d'avancement (détachement, mutation interne, avancement de grade et promotion interne notamment).
- Article 12, codifié aux articles L272-1 et L272-2 du Code général de la fonction publique : Les commissions consultatives paritaires connaissent des décisions individuelles prises à l'égard des agents territoriaux contractuels et de toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle, **sans distinction de catégorie**.

## 9. Égalité

- Article 80, codifié à l'article L.135-6 du Code général de la fonction publique : Les employeurs publics mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes, et/ou témoins, d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.



# DOSSIER D'ACTUALITÉ : LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE. 5 ANS DÉJÀ ?

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique



## PRÉCISIONS UTILES ...

En application de l'article L452-43 du Code général de la fonction publique, les collectivités peuvent déléguer, par convention, la gestion du dispositif au centre de gestion. Vous retrouverez toutes les informations nécessaires sur notre site internet : <https://51.cdgplus.fr/la-gestion-des-carrieres/deontologie-signalement-mediation/dispositif-de-signalement/>

- Article 82, codifié à l'article L132-5 du Code général de la fonction publique : Les nominations dans les emplois mentionnés ci-après doivent concerner au titre de chaque année civile **au moins 40 %** de personnes de chaque sexe des emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale.
- Article 83 : cet article **supprime le jour de carence** pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse.
- Article 90 : A titre expérimental, **jusqu'au 6 août 2024**, les apprentis en situation de handicap pouvaient être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage.



## PRÉCISIONS UTILES ...

Vous retrouverez sur notre site internet une circulaire relative à la loi de transformation de la fonction publique :

Circulaire  
relative à la loi de  
transformation de  
la fonction  
publique



## TEXTES OFFICIELS : LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE EST PROLONGÉ

Décret n°2024-853 du 30 juillet 2024 relatif au régime d'assurance chômage

Ce décret prévoit un nouveau report et prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage actuelles jusqu'au 31 octobre 2024.



## TEXTES OFFICIELS : LE RÉGIME DE CERTAINS CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DES FONCTIONNAIRES ET DES AGENTS CONTRACTUELS DE L'ÉTAT

Décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'État

Ce décret modifie, à compter du 1er septembre 2024, les règles de modulation du régime indemnitaire pendant un congé de longue maladie ou de grave maladie applicables aux agents de l'État.

Le décret prévoit que, pendant les congés de longue maladie et congés de grave maladie, les fonctionnaires de l'État bénéficient du maintien du régime indemnitaire comme suit :

- La première année : 33 % ;
- Les deuxième et troisième années : 60 %.

Cependant, ces dispositions n'ont pas d'effet direct pour la fonction publique territoriale.

En effet, les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État (art. L714-4 du Code général de la fonction publique).

Par conséquent le maintien du régime indemnitaire durant les congés susmentionnés ne peut pas être plus favorable que celui prévue dans la fonction publique d'État.

Ainsi, pour que cela s'applique, il convient, après avis de comité social territorial, de prendre une délibération ou une délibération modificative afin d'acter de ce maintien dans des conditions ne pouvant pas être plus favorables. Toutefois, cette délibération n'aura pas d'effet rétroactif.



## JURISPRUDENCES : UN COMPORTEMENT DÉGRADANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET AMENANT À UNE SOUFFRANCE AU TRAVAIL POUR LES AUTRES AGENTS JUSTIFIE UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Conseil d'État, 4ème chambre, 27/08/2024, n°488162

L'agent a tenu, de manière répétée, à l'encontre de plusieurs de ses collègues, des propos dénigrants et humiliants, ayant généré de la souffrance au travail et conduit à une dégradation du climat de travail au sein du groupe dans lequel il exerçait. Par conséquent, ce comportement est de nature à justifier une sanction disciplinaire.



## JURISPRUDENCES : L'INTERDICTION D'EXERCER SES FONCTIONS PRONONCÉES PAR LE JUGE JUDICIAIRE CONSTITUE UNE ABSENCE DE SERVICE FAIT

Conseil d'État, 5ème chambre, 25/07/2024, n°493433

Les dispositions de l'article L. 531-1 du Code général de la fonction publique ne font pas obligation à l'administration de prononcer la suspension qu'elles prévoient à la suite d'une faute grave et ne l'empêchent pas d'interrompre, indépendamment de toute action disciplinaire, le versement du traitement d'un fonctionnaire pour absence de service fait, notamment lorsque ce dernier fait l'objet d'une mesure de contrôle judiciaire lui interdisant d'exercer ses fonctions.



## JURISPRUDENCES : UN SYNDICAT DE FONCTIONNAIRE NE PEUT PAS INTRODUIRE UN RECOURS EN EXCÈS DE POUVOIR EN LIEU ET PLACE DES AGENTS

Conseil d'État, 7ème chambre, 25/07/2024, n°489851

Aux termes de l'article L. 113-2 du Code général de la fonction publique : " Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics ". Un syndicat de fonctionnaires n'est pas recevable à introduire lui-même, en lieu et place des agents, un recours en excès de pouvoir contre une décision refusant le versement à des agents publics de sommes qui leur seraient dues.



## JURISPRUDENCES : L'ADMINISTRATION NE PEUT PAS IMPOSER D'ÊTRE INFORMÉE DES ACTIVITÉS LIBÉRALES DES ENSEIGNANTS ARTISTIQUES

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 24/07/2024, n°475767

S'il était loisible à l'administration de recommander aux agents concernés de l'informer quant à l'exercice d'une profession libérale découlant de la nature de leurs fonctions, elle ne pouvait, sans méconnaître les dispositions de l'article L. 123-3 du Code général de la fonction publique, leur imposer une telle obligation d'information de l'autorité compétente.



## JURISPRUDENCES : LES FONCTIONS DU FONCTIONNAIRE ACTIF DE LA POLICE MUNICIPALE NE SONT PAS INCOMPATIBLES AVEC UN MANDAT DE CONSEILLER MUNICIPAL

Conseil d'État, 8ème - 3ème chambres réunies, 19/07/2024, n°494313

Les dispositions du 2° de l'article L. 237 du Code électoral n'ont ni pour objet ni pour effet d'instituer une incompatibilité générale et absolue entre les fonctions de fonctionnaire actif de la police nationale et le mandat de conseiller municipal. Il suit de là que le grief tiré de ce qu'en instituant une interdiction d'une telle portée, le législateur aurait excédé ce qui est nécessaire pour protéger la liberté de choix de l'électeur, l'indépendance de l'élu ou prévenir les risques de confusion ou de conflits d'intérêts, ne présente pas un caractère sérieux.



## JURISPRUDENCES : UN DISPOSITIF D'OBSERVATION DE LA RELATION DE SERVICE MIS EN PLACE PAR L'ADMINISTRATION NE MÉCONNAÎT PAS L'OBLIGATION DE CELLE- CI D'ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ DES AGENTS

Conseil d'État, 1ère chambre, 24/07/2024, n°465625

La fréquence de l'observation périodique, dénommé « observation de la relation de service », par le responsable hiérarchique, consistant pour les responsables d'équipe à observer certains des entretiens réalisés par les agents placés sous leur autorité avec des usagers, dépend des besoins de l'agent identifiés par le responsable hiérarchique et le cas échéant des demandes de l'agent et qu'elle est suivie par un entretien entre le responsable hiérarchique et l'agent. Il ressort en outre des pièces du dossier que ce dispositif est destiné à renforcer les compétences des agents, à harmoniser les pratiques professionnelles et à renforcer les relations entre agents et responsables d'équipe et qu'il a également pour objectif d'améliorer les relations avec les demandeurs d'emploi et les entreprises. Il se borne ainsi à mettre en œuvre le pouvoir qu'a l'employeur de contrôler l'exécution des ordres et des directives qu'il donne à ses salariés. Par suite, le syndicat requérant, qui ne peut utilement se prévaloir des conditions dans lesquelles il est mis en œuvre, n'est pas fondé à soutenir qu'il méconnaîtrait, par lui-même, l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents découlant de l'article L. 4121-1 du Code du travail.



## JURISPRUDENCES : L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DE LA SANTÉ DES AGENTS EN CAS DE PROPOS À CONNOTATION SEXUELLE

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juin 2024, n°23-14.292

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et faire cesser notamment les agissements sexistes. La circonstance qu'un agent avait tenu envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce qui était de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par l'employeur.



De réelles avancées ont été acquises, au cours de la dernière décennie, qui vont dans le sens d'une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail, avec une prise de conscience partagée sur ces enjeux par les acteurs de la santé au travail, et la multiplication d'actions et projets multi-partenariaux sur cette même thématique, à l'échelle nationale comme régionale. Ainsi, le 4ème plan santé au travail intègre la lutte contre l'endométriose sous l'angle du maintien en emploi des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives. Certaines régions, comme le Grand-Est, la Réunion et les Hauts-de-France ont, dans le cadre de la mise en œuvre de leurs plans régionaux de santé au travail, mis en place des actions concrètes, consistant à mobiliser et à accompagner les entreprises pour le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques, dont l'endométriose. Sur le sujet spécifique de l'instauration d'un congé menstruel, il convient de rappeler qu'aujourd'hui différents congés pour événements familiaux donnent la possibilité au salarié de s'absenter de son emploi pour des raisons familiales et personnelles et d'équilibrer ainsi ses différents temps de vie (congé lié à une naissance, un mariage, un deuil, etc.). Sur justificatif, ces congés pour événements familiaux, prévus par la loi, sont rémunérés par l'employeur. Les questions de santé du salarié ne relèvent pas de ces congés pour événements familiaux et il n'existe pas dans le code du travail un congé ciblé sur une pathologie en particulier. Dans le cadre du droit commun, c'est le régime des arrêts de travail pour maladie ordinaire qui a vocation à s'appliquer, qui permet de garantir le secret de la cause médicale de l'arrêt. En outre, il ne paraît pas opportun de figer une réponse uniforme dans la loi. Des réponses multiples peuvent en effet être proposées selon les situations individuelles, selon les pathologies rencontrées et les postes de travail occupés : mesures d'aménagement du poste de travail, aménagement du temps de travail, recours au télétravail facilité, voire une autorisation d'absence si la pathologie est incapacitante. La réponse proposée doit s'adapter aux besoins de chaque femme en fonction de l'évaluation qu'en fait le professionnel de santé au travail et des possibilités envisageables dans chaque entreprise. Le dialogue social et la négociation collective peuvent par ailleurs traiter ce sujet de manière adaptée à l'échelle de l'entreprise. Les partenaires sociaux, à travers le thème de l'égalité professionnelle ou celui de la qualité de vie au travail, commencent à s'emparer du sujet. Même si les accords collectifs sont encore peu nombreux, cette thématique émerge. Enfin, le ministère du travail contribue à la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, pilotée par le ministère de la santé, à travers plusieurs actions qui seront prochainement déployées. Une première action consiste à concevoir et diffuser des outils favorisant la prise en compte de cette pathologie par les employeurs et tous les acteurs de l'entreprise (élaboration d'un « kit de sensibilisation ») et associe l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour sa mise en œuvre à compter de 2024. Une seconde action consiste à favoriser la formation des professionnels de la santé au travail à l'endométriose (médecins et infirmières) sur la base d'une offre déjà existante pour l'ensemble des professionnels de santé.



En application des articles L. 822-2 à L. 822-17 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à plusieurs types de congés de maladie : Un congé de maladie ordinaire d'un an maximum pour les pathologies les plus courantes, indemnisé à hauteur de trois mois à plein traitement, hors jour de carence, et de neuf mois à demi-traitement ; Un congé de longue maladie (CLM) de trois ans maximum dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés ; Un congé de longue durée (CLD) de cinq ans maximum si le fonctionnaire est atteint par l'une des maladies graves listées au niveau législatif et qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ce congé est indemnisé à hauteur de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi traitement. À la différence du congé de longue durée (CLD), le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. L'absence de droits reconstituables du CLD et l'épuisement total des droits à congé maladie au terme des cinq ans du CLD ne constituent pas une protection sociale supplémentaire bénéficiant aux fonctionnaires. Le CLM est ainsi mieux adapté pour les maladies chroniques et invalidantes nécessitant un traitement et des soins prolongés. Lorsque le fonctionnaire peut partiellement assurer ses fonctions, plusieurs dispositifs permettent son maintien et son retour en emploi s'il est atteint de maladies chroniques et évolutives telles que la maladie d'Alzheimer. En premier lieu, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public : dérogation aux plages horaires fixes de présence, télétravail (le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois notamment). En deuxième lieu, un temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi ou parce que la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé (accordé par période de trois mois après avis médicaux, sur une durée maximale d'un an, exercé de manière continue ou discontinue et rémunéré à plein traitement). Le fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail peut bénéficier d'un temps partiel de droit rémunéré au prorata de la quotité de temps de travail choisie par l'agent. Enfin, le fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions en raison de son état de santé peut bénéficier d'un reclassement et dans ce cadre utiliser la période de préparation au reclassement. Celle-ci offre aux fonctionnaires concernés des possibilités de formation, de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement. Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires malades sont parfois confrontés, le Gouvernement entend poursuivre son action sur l'amélioration des conditions de travail et le renforcement de la couverture des agents face à la maladie. Ainsi, un accord interministériel majoritaire relatif à l'amélioration des garanties de prévoyance dans la fonction publique de l'État a été signé le 20 octobre 2023. Cet accord améliorera la protection des agents et de leurs familles contre les risques les plus lourds (incapacité de travail, invalidité, décès).