



Renforcement des contrôles des arrêts maladies : encore de la démagogie anti-fonctionnaire

Cela n'aura échappé à personne, le pouvoir en place depuis 2012, dans la droite ligne de ceux qui l'avaient précédé, se montre plus enclin à répondre aux demandes du MEDEF et aux directives de Bruxelles qu'aux revendications des agents publics.

Dès lors, [l'abrogation de la journée de carence](#) s'est accompagnée de contreparties accordées en garanties. C'est ainsi que l'article 126 de la Loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 **modifie la Loi du 16 juillet 1984** portant dispositions statutaires dans son article 34 (les autres versants étant également concernés).

Cet article 34, qui traite des droits à congés des agents, aura une nouvelle version en vigueur au 1^{er} juillet prochain. A compter de cette date, **le maintien du traitement de l'agent sera conditionné à la transmission de l'arrêt de travail par l'agent dans un délai de 48 heures**. Passé ce délai, les dispositions de l'article 35, qui prévoit des sanctions pécuniaires, seront alors applicables à l'agent. La DGFIP a appelé l'attention des directions locales sur la nécessaire sensibilisation des agents à ces évolutions.

Informée, **la CGT Finances Publiques a rappelé à la direction générale qu'un décret en Conseil d'Etat doit toutefois être pris pour rendre applicable ces dispositions**, et que le message transmis est de nature à créer des tensions et incompréhensions au niveau local.

La direction nous a indiqué qu'il s'agissait de permettre au réseau de prévenir les agents suffisamment en amont, car il est à craindre que le décret ne soit publié que fin juin.

Le projet de décret a été soumis à l'avis du conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 31 mars 2014. Il s'applique aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, et s'aligne sur le régime applicable aux salariés du secteur privé.

Il indique que le fonctionnaire doit transmettre à son administration, un avis d'arrêt de travail dans le délai de 48 heures. En cas de manquement à cette obligation, l'administration informe l'agent des sanctions auxquelles il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de 24 mois.

Si dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'administration est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

Ce projet de décret définit la rémunération soumise à retenue en listant les éléments de rémunérations qui sont exclus de l'assiette de la sanction. Ces éléments sont identiques à ceux qui sont réduits de moitié lorsque l'agent atteint 90 jours d'arrêt maladie consécutifs sur une période de 12 mois.

La sanction n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'arrêt de travail dans le délai imparti.

Pour la CGT Finances Publiques, ce projet de décret est une nouvelle attaque contre les fonctionnaires au travers de la modification unilatérale du statut. Mesure idéologique et démagogique, ce texte n'a aucun intérêt en termes de GRH : des sanctions étaient déjà possibles et appliquées en cas de manquement de l'agent à cette transmission. Le texte élaboré déresponsabilise les services de gestion en instaurant une automaticité des sanctions, et vise une nouvelle fois à stigmatiser les agents par l'instauration d'un délai contraint de 8 jours qui n'existe pourtant pas en droit privé (l'article D.323-2 du code de la sécurité sociale dont la mesure s'inspire fait lui référence à un « délai utile »).



Montreuil, le 16 avril 2014

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr

• Courriels : cgt@dgifp.finances.gouv.fr

• dgifp@cgt.fr • Tél : 01.55.82.80.80

• Fax : 01.48.70.71.63

Pire, il va s'agir d'une véritable usine à gaz : il va falloir créer des outils pour suivre les procédures de contrôle dans le délai de 24 mois, ce qui va d'ailleurs se compliquer en cas de mobilité de l'agent, ou de changement de corps.

Pendant ce temps, l'Etat employeur s'obstine à ne pas vouloir simplifier la vie de ses agents non-titulaires qui réclament la mise en place d'un mécanisme de subrogation permettant un conventionnement entre les CPAM et les directions locales.

Pour dire « assez à l'austérité » : TOUS en GRÈVE le 15 mai !

Déclaration CGT au conseil commun du 31 mai 2014

Le Conseil commun de la Fonction publique réunit en séance plénière ce jour, doit donner un avis sur un projet de décret relatif au renforcement de la procédure de contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires.

Tout d'abord la CGT rappelle que la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) est un système d'assurance sociale universel et avec un versement d'indemnités.

Il est normal qu'un dispositif assurantiel s'assure de l'absence d'abus, accompagné de sanctions financières.

Les employeurs publics prennent directement en charge les salaires, on n'est donc pas dans un système assurantiel, avec une caisse s'adressant à une multitude de salariés.

On est dans un cadre très identifié, pyramidal et statutaire, où les procédures de sanction financière automatique ne peuvent avoir pour effet d'assurer une égalité entre tous les assurés, mais où une procédure automatique est l'inverse d'une politique de DRH pensée, responsable et bien calibrée sur ses objectifs.

Il est normal que les employeurs publics aient une procédure de sanction des abus. D'ailleurs ces procédures existent déjà et sont certainement très diverses. En a-t-on fait un recensement, a-t-on réfléchi à celles qui sont les plus efficaces et les plus adaptées, a-t-on fait des comparaisons ?

En somme, a-t-on fait un travail de réflexion DRH quelconque, ou sommes-nous seulement dans un exercice de réponse automatique à la démagogie anti-fonctionnaire ambiante et dans une compensation suite à l'abolition du jour de carence ?

En cas d'abus de déclaration en maladie, il y a une notion de service non fait, il y a aussi la possibilité de sanctions disciplinaires. Comment se positionne le décret par rapport à ces deux notions ? Eteint-il toute sanction ou pénalité supplémentaire de droit, y compris financière, ou est-ce simplement un outil de plus aux mains des DRH ?

Pour la CGT, il est nécessaire de retirer ce projet de décret, afin d'entamer une réflexion avec les organisations syndicales, pour clarifier les choses concernant le service non fait et la discipline, afin d'adopter un dispositif qui relève du statut de la fonction publique et qui est cohérent avec lui.

Quand on prétend être la «DRH Groupe» de la Fonction publique, comme l'affirme le ministère de la fonction publique, le moins qu'on puisse faire est d'avoir un véritable travail de DRH, plutôt que de prendre des mesures démagogiques, prétendant répondre à la démagogie.

👉 VOTE DU CCFP SUR LE PROJET DE DÉCRET:

Pour :

Contre : CGT, FO, CGC, SMPS et Employeurs hospitaliers

Abstention : UNSA, CFDT, FSU, Solidaire, FA/FPT et CFTC

AVIS DU CCFP : DÉFAVORABLE.