

Contenu

ARTICLE 1	Télétravail : la méthode arrêtée pour lancer les négociations.....	2
	Des obligations pour l'employeur	2
	Des points de vigilance	2
ARTICLE 2	Comités sociaux territoriaux : le décret est paru	3
	Sa composition	4
	Ses élections	4
	Ses attributions	5
	Son fonctionnement.....	5
	Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	5
ARTICLE 3	La protection sociale se décidera essentiellement au niveau local.....	6
	Négociation et dialogue social dans la territoriale.....	6
	Quel « panier » minimum ?	7
	Quelle solution pour les retraités.....	7
ARTICLE 3 BIS	Ordonnance « santé famille » : quelques clarifications et beaucoup d'incertitudes.....	8
	La création d'un conseil médical unique à la sphère d'intervention inconnue	8
	Une réforme des congés pour raison de santé.....	10
	La question de l'accès aux données médicales	11
ARTICLE 4 Informations :	11
	Gestion de la sortie de crise sanitaire - Adoption du pass-sanitaire et prorogation, jusqu'au 31 octobre 2021, de la dérogation à l'application du délai de carence pour les agents publics (Texte adopté avec modifications).....	11

ARTICLE 1 Télétravail : la méthode arrêtée pour lancer les négociations

Publié le 14/05/2021 • Par La Gazette• dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH



C'est un préalable avant d'entrer dans le vif du sujet. L'« accord de méthode de négociation d'un accord concernant le télétravail dans la fonction publique » a été approuvé le 11 mai 2021, à l'unanimité par les syndicats et les employeurs.

Constituer un socle pour les négociations à venir sur le télétravail, tel est l'objectif de l'accord approuvé le 11 mai 2021. Les organisations syndicales se réjouissent de ce premier accord de méthode, adopté dans le cadre de l'ordonnance du 17 février 2021 sur la négociation collective dans la fonction publique. « Cela modifie de manière profonde la façon dont le dialogue social dans la fonction publique doit être appréhendé », se félicite Pascal Kessler, président de la FA-FP.

Il s'agit cependant d'un accord-cadre, qui pose uniquement la méthodologie de négociation. « Nous sommes déjà satisfaits que les principes du volontariat et de la réversibilité du télétravail aient été actés », note Marie Mennella de la CFDT. Et de souligner que si un accord de méthode, sur un accord à venir, peut donner l'image d'une usine à gaz, les discussions sont allées vite. « Par ailleurs, la présentation, dans ce cadre, réalisée par l'[Anact](#) des points forts du télétravail, des écueils et des enseignements à en tirer est une première intéressante dans une négociation », observe Marie Mennella.

DES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR

Pour la représentante syndicale, la déclinaison d'un accord sur le télétravail commun dans les trois versants de la fonction publique est aussi posée. La FA-FP défend d'ailleurs, de son côté, l'idée que, « malgré la libre administration, le prochain accord sur le télétravail devrait contenir un minimum d'obligations des employeurs, en particulier, sur les coûts et les frais engagés par l'agent et la question du matériel ».

L'accord de méthode retient également une série de thématiques à aborder lors de la négociation. Parmi elles, la définition du télétravail. « Le mode dégradé que nous connaissons depuis plus d'un an n'est pas le télétravail et le prochain accord doit marquer une avancée par rapport au décret de 2016 », entend défendre Sylviane Brousse, de la fédération CGT des services publics.

DES POINTS DE VIGILANCE

La représentante syndicale salue également l'intégration des thématiques de la prévention des risques pour la santé et la protection des agents « et pas uniquement des conditions de travail » ou encore de l'égalité professionnelle. « Nous tenons à ce que le télétravail ne se substitue pas aux yeux de l'employeur à un mode de garde et que les mesures de prévention des violences soient aussi un point de vigilance en télétravail », poursuit Sylviane Brousse.

Figuretront également au menu des négociations le temps de travail et le droit à la déconnexion, la formation, la prise en charge des frais engagés par les télétravailleurs ou encore l'impact du télétravail sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical... « Sur ce plan, il conviendra notamment de définir la manière de transmettre l'information syndicale aux agents en télétravail », pointe Sylviane Brousse.

Cet accord signé à l'unanimité, la voie est désormais ouverte à la négociation d'un accord sur le télétravail, négociation qui commencera dès le 20 mai 2021. Avec l'objectif de parvenir à un accord d'ici à l'été.

ARTICLE 2 Comités sociaux territoriaux : le décret est paru

Publié le 12/05/2021 • Par Léna Jabre • dans : Actu juridique,



Les comités sociaux territoriaux, créés par la loi du 6 août 2019 et nés de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social, ont enfin leur décret.

L'article 4 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a prévu la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social territorial. Après deux passages devant le CSFPT, le décret qui en fixe enfin l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement est paru au Journal officiel du 12 mai.

La loi du 6 août avait déjà prévu qu'un comité social territorial serait créé dans chaque collectivité ou établissement public employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés. Ce décret rajoute que l'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil de cinquante agents est apprécié au 1er janvier de chaque année.

Si cet effectif baisse, le comité social territorial reste en place jusqu'au prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux. Cependant, s'il est réduit à moins de trente, l'organe délibérant peut dissoudre le comité social territorial après consultation des organisations syndicales siégeant à ce comité social

territorial et c'est le comité placé auprès du centre de gestion qui devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement.

SA COMPOSITION

Le nombre de représentants titulaires du personnel varie en fonction de l'effectif des agents relevant du comité social territorial, entre 3 et 5 (lorsque l'effectif est supérieur ou égal à cinquante et inférieur à deux cents) et entre 7 et 15 (lorsque l'effectif est supérieur ou égal à deux mille).

Lors de l'examen du projet de décret par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale du 17 décembre, les collèges employeurs et organisations syndicales avaient été vent debout contre son article 9 qui prévoyait que « les membres suppléants des comités sociaux territoriaux sont en nombre égal à celui des membres titulaires ». Cette disposition a été maintenue.

Pour les comités sociaux territoriaux placés auprès des collectivités territoriales et des établissements autres que les centres de gestion, le ou les membres de ces comités représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public. La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans. Un mandat est renouvelable.

SES ELECTIONS

Les représentants du personnel titulaires et suppléants du comité social territorial sont élus au scrutin de liste. La date des élections pour le renouvellement général des comités sociaux territoriaux est fixée par arrêté. La durée du mandat des instances est réduite ou prorogée en conséquence. Mais lorsque le comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général, l'élection intervient à une date fixée par l'autorité territoriale.

De même, l'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité social territorial ainsi que la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. L'effectif et cette part sont déterminés au plus tard six mois avant la date du scrutin.

Les conditions pour devenir électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité social territorial sont fixées à l'article 31 du décret. L'article 34 fixe quant à lui la liste des agents qui ne sont pas éligibles, dont ceux qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour un même scrutin. Si jamais plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'autorité territoriale en informe, dans un délai de trois

jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes en cause. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.

SES ATTRIBUTIONS

Le comité social territorial débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux. Il est notamment consulté sur les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services et de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ([article 54](#)).

Chaque année, il débat sur le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ou encore les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations. La liste des sujets de débat est à l'article 55.

SON FONCTIONNEMENT

Le secrétariat de séance est assuré par un représentant de l'autorité territoriale, et un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

En cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique. Autrement, les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par l'instance sont fixées par le règlement intérieur ou, à défaut, par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion.

Chaque comité social territorial se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel (article 85). L'acte portant convocation du comité social territorial fixe l'ordre du jour de la séance (article 86).

UNE FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

L'article 4 de la loi du 6 août a aussi prévu la création, dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social territorial. De même lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Le décret précise l'organisation et le fonctionnement de ces formations. Notamment, le nombre de représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement au sein de chaque formation spécialisée ne peut excéder le nombre de représentants du personnel au sein de cette formation. Quant aux suppléants, leur nombre est égal au nombre de représentants titulaires, mais lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du comité social territorial, que chaque titulaire dispose de deux suppléants. Cette dernière disposition se voulait un geste du Gouvernement devant les revendications des syndicats quant au nombre de suppléants.

Références [Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, JO du 12 mai.](#)

ARTICLE 3 La protection sociale se décidera essentiellement au niveau local

Publié le 12/05/2021 • Par La Gazette • dans : A la Une RH, France, Toute l'actu RH



Plusieurs mutuelles de la fonction publiques réunies à l'occasion d'une table-ronde le 6 mai, ont tenté de dessiner la protection sociale complémentaire après la réforme en cours. Il ressort que les décisions principales seront prises au niveau local après négociation avec les syndicats.

Quelle protection sociale complémentaire (PSC) pour les agents retraités ? Pour la famille des agents ? Quelle sera la participation de l'employeur ? L'adhésion des agents aux contrats sera-t-elle obligatoire ou facultative ? Les contrats seront-ils individuels ou collectifs ?

Les participants au webinaire organisé le 6 mai par AG2R La mondiale sur « la complémentaire santé et le maintien des revenus » des agents la fonction publique ont tenté de mesurer l'impact des ordonnances du 17 février 2021 sur la protection sociale complémentaire des agents et sur la négociation collective.

Tous les participants s'accordent à dire que la réforme de la PSC, issue de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, est une « réforme majeure » pour les 5,6 millions d'agents de la fonction publique.

NEGOCIATION ET DIALOGUE SOCIAL DANS LA TERRITORIALE

Toutefois, les réponses précises aux questions ci-dessus dépendent de deux séries de négociations. La première est en cours au niveau de chaque fonction publique et inspirera des décrets sur la PSC, à paraître à une date encore inconnue.

L'autre est à venir et se déroulera au niveau local, conformément à la seconde ordonnance du 17 février, qui fait de la PSC l'un des 14 domaines ouverts à la négociation collective.

Étant donné que la fonction publique ne part pas de rien en matière de complémentaires santé, il faut également prendre en compte ce qui se fait déjà pour évaluer l'incidence de ces ordonnances.

Fabienne Raymond, directrice générale de la Mutuelle nationale des sapeurs-pompiers de France, estime ainsi que le pas à franchir pour adapter au nouveau cadre juridique la PSC des 52 000 sapeurs-pompiers dépendant des départements « sera moindre » que dans la fonction publique d'État.

D'une part parce que le dialogue social s'y pratique déjà. D'autre part parce que « nous connaissons déjà les outils [de l'ordonnance] et nous utilisons déjà des contrats collectifs à adhésion facultative en santé et prévoyance ». C'est-à-dire des contrats labellisés à adhésion individuelle.

Depuis le décret du 8 novembre 2011, les employeurs de la fonction publique territoriale peuvent en effet choisir entre trois modalités de relations avec une mutuelle : de gré à gré (l'employeur choisit son opérateur) ; par appel d'offre ouvert ; en laissant à l'agent le choix parmi des opérateurs agréés proposant un contrat labellisé, une possibilité réservée à la territoriale.

QUEL « PANIER » MINIMUM ?

Quant à savoir si les agents devront obligatoirement adhérer aux contrats, c'est la négociation collective locale qui en décidera. « Chacun fera en fonction de son contexte, l'important est que les collectivités et les agents optent pour la meilleure solution, c'est-à-dire pour une couverture de qualité », analyse Daniel Lemenuel, président de Mutame & Plus. L'enjeu est important, notamment sur la prévoyance, parfois regardée de loin par les agents, mais qui peut éviter des situations de précarité.

Pour Fabienne Raymond, le vrai changement opéré par l'ordonnance de février réside dans la participation obligatoire des employeurs territoriaux : à minima 20% sur la prévoyance au 1er janvier 2025 ; à minima 50% sur la santé au 1er janvier 2026.

Cette participation s'appliquant sur un panier minimum qui reste à définir. « Nous attendons avec impatience les modalités précises » qui seront posées dans les décrets, déclare Fabienne Raymond. La montée en participation des employeurs « ne se fera pas en une seule fois, elle sera progressive », estime Daniel Lemenuel, qui renvoie la question à la négociation locale.

QUELLE SOLUTION POUR LES RETRAITES

Une autre question en suspens est la solidarité avec les retraités. Comment ces derniers pourront-ils bénéficier d'une couverture à un coût raisonnable donc mutualisé avec les autres adhérents ? Sachant par ailleurs que la participation directe de l'employeur pour les retraités est interdite.

Les sapeurs-pompiers disposent déjà d'un « dispositif unique, rappelle Fabienne Raymond, par lequel la Fédération des sapeurs-pompiers complète la couverture des retraités ». « La solidarité sera plus facile pour

nous », analyse-t-elle. Le sort des retraités continue de faire l'objet de discussion avec les partenaires sociaux.

Plus généralement, la solidarité intergénérationnelle pose la question des tarifs appliqués aux jeunes agents (qui consomment peu de soins) et aux plus âgés. Actuellement, à l'État et à la territoriale, les plus âgés ne peuvent se voir imposer un tarif plus de trois fois supérieur à celui des plus jeunes. « Nous aspirons à autre chose qu'à ce qui existe déjà : les textes posent une solidarité intergénérationnelle qui n'existe pas dans les faits », analyse Daniel Lemenuel. Il appelle la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et hospitaliers (CNRACL) et l'Ircantec (la retraite des non-titulaires) à « participer à la réflexion ».

ARTICLE 3 BIS Ordonnance « santé famille » : quelques clarifications et beaucoup d'incertitudes

Publié le 12/05/2021 • Par Auteur associé • dans : Actu juridique,



L'ordonnance "santé famille" du 25 novembre 2020 comporte encore aujourd'hui des incertitudes. Si la création d'une instance unique sur les questions de santé était particulièrement attendue, les compétences précises du futur conseil médical demeurent inconnues. De plus, la question de l'accès à certaines données médicales des agents publics gestionnaires des dossiers « Citis » est depuis longtemps en débat et reste à ce jour très contestée.

Les modifications opérées par l'ordonnance du 25 novembre 2020 touchent à de multiples dispositions en lien avec l'aptitude physique des agents publics : entrée dans la fonction publique, instance médicale, congés, reclassement, temps partiel thérapeutique ... Si l'ampleur du nombre de ces mesures est difficile à anticiper, leur contenu devant être précisé par plusieurs décrets, il n'en reste pas moins qu'elles laissent présager une évolution plus en profondeur de la matière, qui n'est pas sans générer incertitudes, interrogations, voire contestations.

L'analyse de deux des dispositions de l'ordonnance vient conforter ce sentiment.

LA CREATION D'UN CONSEIL MEDICAL UNIQUE A LA SPHERE D'INTERVENTION INCONNUE

La simplification des instances médicales intervenant en matière de santé des fonctionnaires était fortement attendue tant l'articulation entre commission départementale de réforme et comité médical peut s'avérer complexe et source de longueurs et d'aléas juridiques. La création par l'ordonnance du 25 novembre 2020 d'un conseil médical en lieu et place des actuels comités médicaux et commissions de réforme a donc été plutôt bien accueillie, en ce qu'elle permet de présager la mise en place de procédures uniques, rationalisées et plus rapides.

Mais finalement, hormis l'instauration de cette nouvelle instance, qui verra le jour au 1er février 2022, et sa compétence générale sur les questions relatives aux congés pour raison de santé et pour invalidité temporaire imputable au service (Citis), on sait à ce stade encore peu de choses sur ce futur conseil médical.

Spécialement, sont à ce jour méconnues sa composition, ses modalités de fonctionnement, comme les hypothèses de saisine, ces précisions relevant de la sphère réglementaire et devant donc faire l'objet d'un décret à intervenir. Certaines pistes ont, toutefois, d'ores et déjà été évoquées lors des groupes de travail, dont une partie suscite des questionnements.

Par exemple, il est envisagé que le futur conseil médical n'ait pas à émettre un avis en matière de prolongation de congé de maladie ordinaire (CMO) ni de renouvellement de congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD). Il ne serait pas davantage saisi de la question de l'aptitude de l'agent à la reprise à l'issue de ces congés, quelle qu'en ait été la durée.

Ce dernier point a donné lieu à discussion dès lors qu'il peut paraître risqué, pour l'agent comme pour l'employeur public, de décider d'une reprise d'activité au terme d'un congé long sans aucun constat médical de l'aptitude, le cas échéant, sous conditions, à une telle reprise.

Une solution identique à celle prévue pour le Citis pourrait alors être adoptée : ce serait à l'agent de transmettre à la personne publique avant toute réintégration sur ses fonctions un certificat final de guérison de son médecin traitant.

Avec les interrogations que cela pose : si l'agent a expiré ses droits à congé mais ne communique pas un tel certificat, l'autorité de nomination sera-t-elle tenue – ou cela sera-t-il une simple faculté ? – de faire diligenter une expertise médicale avant de placer l'agent en disponibilité d'office pour raisons de santé ? Et d'ailleurs, l'avis préalable du conseil médical s'imposera-t-il dans une telle hypothèse ?

On peut également se demander si les contre-indications à certaines tâches ou postures pouvant éventuellement accompagner une aptitude à la reprise seront uniquement déterminées par le médecin traitant ou devront faire l'objet d'un avis du conseil médical. On mentionnera, par ailleurs, qu'il serait souhaitable, qu'eu égard à son rôle, la future instance compte en nombre majoritaire des médecins afin que les représentants de l'administration et du personnel présents en son sein puissent donner leur position mais non influencer à eux seuls sur le sens d'un avis qui doit demeurer essentiellement médical.

Enfin, il est également projeté la suppression du comité médical supérieur, qui ne serait pas remplacé par une nouvelle instance d'appel des avis rendus par le conseil médical. Une telle suppression viendrait d'ailleurs s'inscrire dans la logique qui a conduit à la disparition des conseils de discipline de recours.

UNE REFORME DES CONGES POUR RAISON DE SANTE

Si les congés de maladie deviennent des congés pour raison de santé, le régime de ces congés est, au final, peu modifié par l'ordonnance elle-même. Les trois congés traditionnels – ordinaire, longue maladie et longue durée – sont ainsi conservés et les règles législatives les régissant ne sont, pour l'essentiel, pas amendées. Seuls deux ajouts ont été effectués, dont l'entrée en vigueur est conditionnée par l'intervention d'un décret et, au plus tard, fixée au 1^{er} février 2022.

Il a ainsi été précisé au sein de l'article 57 3° et 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 que les périodes de congés de longue maladie et de longue durée peuvent être utilisées de manière continue ou discontinue, venant ainsi consacrer pour les agents la faculté, présente en creux dans le décret du 30 juillet 1987 et abordée par la circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux, de bénéficier de congés fractionnés, permettant d'alterner arrêt pour maladie et reprise de service dans les hypothèses, par exemple, de pathologies au long cours connaissant des périodes de rémission ou nécessitant des soins concentrés sur une durée déterminée.

De même, il a été ajouté que le congé de longue maladie ou de longue durée octroyé à un agent est conservé par ce dernier en cas de mobilité auprès d'un autre employeur public, de même que les éventuelles conditions de leur utilisation.

On notera, toutefois, que si ces ajustements législatifs sont à la marge, il faudra donc attendre que les mesures décrétales « fixent les modalités des différents régimes de congé, déterminent leurs effets sur la situation administrative du fonctionnaire et prévoient les obligations auxquelles le fonctionnaire demandant le bénéfice ou bénéficiant des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 57 est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ces congés, sous peine de voir réduire ou supprimer le traitement qui lui avait été conservé ».

Partant, il est fort possible que l'évolution à venir du décret du 30 juillet 1987 modifie bien plus substantiellement le régime des congés pour raison de santé des fonctionnaires que ne l'a fait l'ordonnance du 25 novembre 2020, ne serait-ce que parce que cette évolution devra prendre en compte le futur champ d'intervention du conseil médical pour fixer de nouvelles procédures.

On soulignera encore, dans le cadre des congés pour raison de santé, l'emprunt direct fait au droit du travail consistant en la possibilité, pour un fonctionnaire, d'accomplir, durant un congé pour raison de santé de toute nature, en ce compris un Citis, « une formation ou [...] un bilan de compétences ou pratiquer une activité [...] en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle ».

Non directement prévue par l'ordonnance mais apparaissant uniquement dans les décrets devant intervenir, cette nouveauté n'en est en fait pas vraiment une : le Conseil d'Etat a, en effet, déjà considéré qu'un fonctionnaire placé en congé de maladie peut participer à un examen professionnel, et l'article 28 du décret du 30 juillet 1987 évoque, pour sa part, la possibilité pour un agent en CLM ou en CLD d'exercer des « activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation » (1).

Quoi qu'il en soit, les conditions dans lesquelles sera mise en œuvre cette nouvelle faculté, dont on sait uniquement qu'elle le sera à la demande de l'agent et sous réserve d'un avis médical favorable, devront être définies par décret. Il est fort probable que ces conditions s'inspireront directement de celles applicables aux affiliés du régime général de la Sécurité sociale, notamment quant à la compatibilité entre la durée de l'action sollicitée et celle, prévisionnelle, du congé.

LA QUESTION DE L'ACCES AUX DONNEES MEDICALES

L'une des dispositions les plus controversées de l'ordonnance du 25 novembre 2020 – à tel point d'ailleurs qu'elle fait actuellement l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité – est l'article 7 qui prévoit que : « Nonobstant toutes dispositions contraires, 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, les seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est indispensable pour l'examen des droits définis par le présent article », soit des droits à un Citis. Reste donc aujourd'hui à attendre la décision du Conseil constitutionnel.

ARTICLE 4 Informations :

GESTION DE LA SORTIE DE CRISE SANITAIRE - ADOPTION DU PASS-SANITAIRE ET PROROGATION, JUSQU'AU 31 OCTOBRE 2021, DE LA DEROGATION A L'APPLICATION DU DELAI DE CARENCE POUR LES AGENTS PUBLICS (TEXTE ADOPTE AVEC MODIFICATIONS)

Rédigé par ID CiTé le 12/05/2021

L'Assemblée nationale a adopté le texte par 208 voix contre 85

Les députés ont validé la sortie progressive de l'état d'urgence et le "pass sanitaire"

Le gouvernement a accepté d'écourter la période de transition pendant laquelle des restrictions de libertés restent à sa disposition face à la pandémie, du 2 juin à fin septembre, plutôt que fin octobre.

A noter la prorogation, jusqu'au 31 octobre 2021, de la dérogation à l'application du délai de carence pour les agents publics et les salariés des régimes spéciaux en congés de maladie directement liés au covid.