






« L'essentiel du droit de la Fonction publique et des services publics »				
 <input checked="" type="checkbox"/> Etat	 <input checked="" type="checkbox"/> Hospitalière	 <input checked="" type="checkbox"/> Territoriale	 <input checked="" type="checkbox"/> Pompiers	 <input type="checkbox"/> Droit Privé
Thématique :	Conditions de travail, prévention des absences, absences pour raison de santé			
Catégories concernées	<input checked="" type="checkbox"/> A	<input checked="" type="checkbox"/> B	<input checked="" type="checkbox"/> C	
Référence	Circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la Fonction publique			

- ⇒ L'objet de cette circulaire est de rappeler les impératifs de continuité et d'efficacité du service public impliquant le développement dans la Fonction publique d'une politique de renforcement de la prévention des absences pour raison de santé.
- ⇒ Ainsi, les employeurs publics doivent s'interroger sur les déterminants, notamment organisationnels et managériaux, des absences. Il leur incombe de définir et de mettre en œuvre une politique de prévention dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail, vecteur le plus efficace pour lutter contre les absences.

Cette circulaire développe les axes suivants :

- Développer une politique ambitieuse de prévention des absences au travail :
 - les absences au travail peuvent être le révélateur de difficultés liées à l'organisation elle-même. Cette spirale doit être rompue par la mise en place d'une politique visant à traiter les déterminants organisationnels et managériaux des absences
 - en termes d'organisation du travail, la politique de prévention des absences doit s'appuyer sur les démarches d'amélioration des conditions de travail et de qualité de vie au travail (voir l'accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique).

- Toute absence doit être justifiée et cette justification peut être contrôlée :
 - Toute absence doit être justifiée :
 - Toute absence motivée par une raison de santé doit donner lieu à l'octroi d'un congé maladie, de quelque nature qu'il soit (congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ou congé grave maladie) et à la production d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'agent.e ne lui permet pas d'exercer temporairement ses fonctions
 - le certificat médical d'arrêt de travail doit être transmis à l'autorité hiérarchique dans un délai de quarante-huit heures.
 - Le contrôle des arrêts de travail des agent.e.s public.que.s
 - Les congés maladie d'une durée supérieure à six mois font l'objet, dans la Fonction publique, d'un contrôle a priori. L'absence de ce type de contrôle pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à 6 mois n'interdit cependant pas à l'employeur d'effectuer un contrôle.
 - L'absence ou le refus de l'agent.e de se soumettre à cette contre-visite justifie, le cas échéant après une mise en demeure à laquelle l'agent.e n'a pas obtempéré, l'interruption du versement du traitement. Sans préjudice des voies de contestation précitées, si le médecin agréé considère que l'arrêt de travail n'est plus justifié, l'agent.e doit reprendre le service.
 - Mieux connaître le phénomène d'absence au travail et en faire un élément du bilan social et de sa discussion dans les comités techniques pour lutter contre ses déterminants au travers d'une politique de prévention des absences.
 - Les employeurs sont invités, à partir d'indicateurs, en concertation avec les représentants du personnel, à définir, les axes prioritaires d'une politique de prévention des absences ainsi que son suivi et son évaluation.