

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> 16528	De <b>Mme Béatrice Descamps</b> ( UDI, Agir et Indépendants - Nord )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Éducation nationale et jeunesse		<b>Ministère attributaire</b> > Éducation nationale et jeunesse
<b>Rubrique</b> >enseignement	<b>Tête d'analyse</b> >Professeur des écoles - Dispositif médical	<b>Analyse</b> > Professeur des écoles - Dispositif médical.
Question publiée au JO le : <b>05/02/2019</b> Réponse publiée au JO le : <b>15/10/2019</b> page : <b>8900</b>		

### Texte de la question

Mme Béatrice Descamps interroge M. le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse sur le dispositif d'allègement de service pour raison médicale. Actuellement, un professeur des écoles atteint d'une maladie dégénérative (sclérose en plaques par exemple) peut bénéficier du dispositif « d'allègement de service pour raison médicale ». Ce dernier permet ainsi un allègement de la charge de travail, tout en conservant un emploi à plein temps. Reconductible tous les ans, ce dispositif est, selon les textes, sans limite de durée. Or, dans la pratique, il semblerait que ce dispositif soit limité à trois ans, en raison du nombre supérieur de demandes par rapport aux places disponibles. De ce fait, un professeur des écoles atteint d'une maladie dégénérative devra s'accommoder d'un temps partiel sans compensation financière, d'un congé maladie ou d'une dégradation de son état de santé. Elle lui demande de bien vouloir lui indiquer les actions à venir du Gouvernement afin de remédier à cette problématique.

### Texte de la réponse

Le ministère chargé de l'éducation nationale a fait preuve de volontarisme en matière de maintien dans l'emploi des personnels confrontés à des difficultés de santé en créant le dispositif des allègements de service, qu'il est le seul à avoir mis en place. Accorder un allègement de service consiste à autoriser l'agent à exercer ses fonctions à temps réduit, tout en lui maintenant un plein traitement. Il s'agit d'une mesure exceptionnelle permettant à un agent de poursuivre son activité professionnelle alors même qu'il suit un traitement médical lourd. Mais il ne saurait être renouvelé systématiquement l'année suivante, ce qui n'exclut pas qu'il puisse être accordé plusieurs années de suite, notamment selon une quotité dégressive. L'allègement ne peut donc pas être considéré comme une solution pérenne de compensation du handicap. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a introduit l'article 6 sexies dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Celui-ci prévoit que les employeurs prennent les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'exercer leur emploi, "sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur". Or, le coût des allègements de service, de 29 M€ en 2017, est entièrement supporté par le ministère de l'éducation nationale, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ne prévoyant pas de financement en matière de rémunération pour ce type de charge. Il convient de considérer que lorsqu'un allègement est attribué, l'administration doit recruter un remplaçant pour le service non effectué. La mobilisation des crédits correspondants ne peut se faire que dans la limite des moyens disponibles et il n'est pas possible



budgétairement de satisfaire toutes les demandes. Les recteurs et les directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale doivent donc faire le choix de satisfaire les demandes les plus prioritaires parmi celles présentées et d'en faire bénéficier les agents à tour de rôle. Conscient que le handicap peut limiter les possibilités d'activité à temps plein, le législateur, au travers de l'article 32 de la loi du 11 février 2005, a par ailleurs instauré un temps partiel de droit pour les personnes en situation de handicap, qui se traduit pour les intéressés par une perte de rémunération par rapport à un temps plein à raison de la quotité du temps partiel dont ils bénéficient. Il n'a cependant pas entendu faire supporter aux ministères employeurs le coût du maintien de la rémunération à temps plein, ce qui équivaldrait aux termes mêmes de l'article 6 sexies de la loi 83-634 "à une charge disproportionnée". Etre dans l'incapacité de travailler à temps plein en raison du handicap n'est pas propre à l'éducation nationale. Le manque à gagner ne peut être compensé par les employeurs. La création d'une prestation spécifique attribuée par la MDPH par exemple semble être une piste à explorer.