



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>17537</b>	De <b>M. Pierre Dharréville</b> ( Gauche démocrate et républicaine - Bouches-du-Rhône )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)		<b>Ministère attributaire</b> > Action et comptes publics (M. le SE auprès du ministre)
<b>Rubrique</b> > personnes handicapées	<b>Tête d'analyse</b> > Droits des agents de la fonction publique en situation de handicap	<b>Analyse</b> > Droits des agents de la fonction publique en situation de handicap.
Question publiée au JO le : <b>05/03/2019</b> Réponse publiée au JO le : <b>02/07/2019</b> page : <b>6080</b>		

### Texte de la question

M. Pierre Dharréville attire l'attention de M. le secrétaire d'État, auprès du ministre de l'action et des comptes publics, sur les droits des travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique. Le maintien dans l'emploi du travailleur en situation de handicap est une priorité, cependant le traitement entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public n'est pas le même. Dans le secteur privé, une pension d'invalidité peut être versée par l'assurance maladie pour compléter la perte de salaire due au passage d'un travail à temps complet à un travail à temps partiel. Dans le secteur public, si la médecine du travail préconise qu'un agent exerce ses fonctions à temps partiel à hauteur de 70 % d'un travail à temps complet, la collectivité a obligation d'accepter ce temps partiel : c'est le temps partiel de droit. Dans ce cas, elle est tenue de prendre toutes les mesures nécessaires à son maintien dans le poste ou permettant sa réorientation. Le Fonds d'insertion des personnes handicapés de la fonction publique (FIPHFP) apporte à la collectivité les aides techniques et financières nécessaires. Cependant, pour l'agent, le passage d'un temps complet à un temps partiel à 70 % s'accompagne d'une baisse de rémunération que, à ce jour, aucun dispositif ne permet de compenser. Il serait juste d'amener les droits des agents de la fonction publique en situation de handicap au même niveau que ceux des salariés du secteur privé. Il souhaiterait connaître les mesures qui seraient prévues dans la prochaine réforme de la fonction publique pour réparer cette rupture d'égalité entre les droits des travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public.

### Texte de la réponse

Le régime juridique de l'invalidité temporaire des fonctionnaires titulaires de la fonction publique de l'État est défini par les décrets n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions et n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires. L'article 43 du décret du 16 septembre 1985 précité prévoit que le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office à la condition que son état de santé ne lui permette pas encore de reprendre son poste ou qu'il soit inapte à exercer ses fonctions correspondant à son grade et lorsqu'il a épuisé ses droits à congés de maladie, congés de longue maladie ou à congés de longue durée. Au cours de cette période de placement en disponibilité pour raison de santé, qui sera d'une durée de trois ans ou quatre ans au maximum, le fonctionnaire atteint d'une invalidité réduisant au moins des deux tiers sa capacité de travail, soit un taux de

66,67 %, peut percevoir une prestation équivalente à la pension d'invalidité du régime général de la sécurité sociale, à savoir l'allocation d'invalidité temporaire, en application des articles D.712-13 et suivants du code de la sécurité sociale. Au terme de la période de disponibilité et selon l'état de santé du fonctionnaire titulaire après avis du comité médical, celui-ci est soit réintégré à la suite de la reconnaissance de son aptitude physique requise pour l'exercice de ses fonctions, soit reclassé dans un emploi conformément aux dispositions de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, soit mis ou admis en retraite pour invalidité en application de l'article L. 29 du code des pensions civiles et militaires ou licencié, s'il n'a pas droit à pension, conformément aux dispositions des articles 43 et 49 du décret du 16 septembre 1985 précité. Dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle, le fonctionnaire invalide peut bénéficier de dispositifs différents selon que son inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions est constatée, sans pour autant que son état de santé lui interdise toute activité, ou qu'il présente une aptitude physique partielle requise pour l'exercice de ses fonctions. Ces dispositifs permettent le retour et le maintien en emploi du fonctionnaire invalide apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. En effet, le médecin de prévention 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. Ces aménagements peuvent, par exemple, conduire, avec l'accord de l'intéressé et de son administration, à déroger aux plages horaires fixes de présence. Ces aménagements des conditions de travail peuvent également prendre la forme d'un télétravail. En effet, le télétravail peut être proposé à l'agent public après un congé pour raison de santé ou un temps partiel thérapeutique. Dans ces conditions, dès lors que le fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions en télétravail, le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois. Par ailleurs, après un congé pour raison de santé, un temps partiel pour raison thérapeutique (TPT) 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. D'une durée maximale d'un an par affection, le TPT est accordé par période de trois mois après avis médicaux 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, lorsque le fonctionnaire est reconnu inapte physiquement à exercer ses fonctions, il a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période vise à accompagner le fonctionnaire afin de permettre son reclassement dans un emploi de son grade ou dans un autre corps ou cadre d'emplois compatible avec son état de santé. Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires invalides temporaires ou permanents sont parfois confrontés, le Gouvernement envisage, en concertation avec les organisations représentatives des personnels et des employeurs publics, une révision du régime juridique des différents dispositifs de prise en charge des agents au regard de leur état de santé. À cet effet, le projet de loi de transformation de la fonction publique prévoit une habilitation du Gouvernement à prendre par ordonnances toutes mesures législatives visant à favoriser le maintien dans l'emploi des agents publics ainsi que leur retour en emploi. Afin de déterminer les mesures qui pourraient être prises, une large concertation sera ouverte dans le cadre de l'agenda social 2019 de la fonction publique tant auprès des organisations représentatives des personnels que des représentants des employeurs.