



15ème législature

Question N° : 33595	De M. Jean-Luc Bourgeaux (Les Républicains - Ille-et-Vilaine)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Transformation et fonction publiques
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse > Personnes handicapés de la fonction publique	Analyse > Personnes handicapés de la fonction publique.
Question publiée au JO le : 03/11/2020 Réponse publiée au JO le : 06/04/2021 page : 3132 Date de changement d'attribution : 10/11/2020		

Texte de la question

M. Jean-Luc Bourgeaux appelle l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur les différences de traitements constatées entre les travailleurs handicapés du secteur privé et ceux du secteur public. Si la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose dans son article 65 que « le fonctionnaire qui a été atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle peut prétendre à une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec son traitement dont le montant est fixé à la fraction du traitement minimal de la grille mentionnée à l'article 15 du titre Ier du statut général, correspondant au pourcentage d'invalidité », force est de constater que, dans le secteur privé, une pension d'invalidité peut être versée par l'assurance maladie, complétant ainsi la perte de salaire due au travail à temps partiel. Dans le secteur public, si la médecine professionnelle préconise qu'un agent exerce ses fonctions à temps partiel à hauteur de 70 % d'un travail à temps complet, s'agissant d'une recommandation émanant du médecin professionnel, la collectivité a obligation d'accepter ce temps partiel, c'est ce que l'on appelle le temps partiel de droit. Mais, s'agissant d'un temps partiel, l'agent ne perçoit que 70 % de son salaire à taux plein (perte d'environ 30 %). À ce jour, dans le secteur public, aucun dispositif ne vient compenser la perte financière des agents au titre de leur handicap quand la maladie n'est pas imputable au service. L'agent ne peut pas percevoir une allocation temporaire d'invalidité cumulable avec un salaire. En l'absence de traitement médical suivi, un congé de longue maladie fractionné sera refusé par le comité médical départemental. Le fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP) ne compense pas les pertes de salaire. Enfin, l'agent n'a pas droit à l'allocation adulte handicapé (AAH) cumulable avec un complément de ressources, puisque ce droit ne s'applique qu'aux personnes atteintes d'une incapacité d'au moins 80 %, ce qui n'est pas le cas. Les agents de la fonction publique en situation de handicap avec RQTH ne peuvent toujours pas à ce jour envisager de travailler à temps partiel sans craindre une perte de traitement automatique, sans aide ou dispositif financier compensatoire, hormis l'article 65 évoqué ci-dessus. Aussi, il lui demande de lui indiquer les mesures qu'elle entend prendre pour garantir aux travailleurs handicapés les mêmes droits, qu'ils soient dans le secteur public ou le secteur privé .

Texte de la réponse

Il est vrai que des différences existent entre le régime spécial d'assurance invalidité des fonctionnaires et celui applicable aux assurés du régime général. En effet, ces derniers peuvent cumuler, dans certaines conditions



(plafonds de ressources et selon la catégorie d'invalidité), une pension d'invalidité avec l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel. Dans le régime de la fonction publique, les fonctionnaires bénéficient d'une prise en charge graduée prenant en compte leur état de santé tout en leur donnant la possibilité de reprendre leurs fonctions ou de les maintenir dans l'emploi. Avant tout, il convient de préciser que l'allocation temporaire d'invalidité (ATI) mentionnée à l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État est servie au fonctionnaire ayant repris ses fonctions et dont l'invalidité est imputable au service, qu'elle résulte d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. Puisqu'il s'agit d'une prestation visant à réparer le préjudice subi par le fonctionnaire, l'ATI est donc versée en supplément du traitement. Quelle que soit la cause, professionnelle ou non, de son invalidité, le fonctionnaire dont l'état de santé nécessite une prise en charge adaptée peut bénéficier de différents dispositifs selon que son inaptitude à l'exercice de ses fonctions est constatée, sans pour autant que son état de santé lui interdise toute activité, ou selon qu'il présente une aptitude partielle requise pour l'exercice de ses fonctions. Ces dispositifs permettent le maintien en emploi du fonctionnaire invalide apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. En premier lieu, 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. Le fonctionnaire invalide ou reconnu travailleur handicapé peut en outre bénéficier d'un temps partiel de droit au titre du handicap. Contrairement au régime général, le régime spécial de sécurité sociale applicable aux fonctionnaires offre la possibilité, pour la retraite, de comptabiliser les périodes de travail effectuées à temps partiel comme des périodes de temps plein, sous réserve du versement d'une retenue pour pension supplémentaire. Cette surcotisation permet au fonctionnaire d'augmenter la durée des services admis en liquidation dans la limite de quatre trimestres. Cette limite est repoussée à huit trimestres pour le fonctionnaire atteint d'un handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 % ; le taux de surcotisation appliqué dans ce cas est par ailleurs réduit. Enfin, le fonctionnaire déclaré inapte à l'exercice de ses fonctions en raison de son état de santé peut bénéficier d'un reclassement. Afin d'améliorer les possibilités de reclassement, l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé la période de préparation au reclassement d'une durée d'un an maximum et offrant aux fonctionnaires concernés des possibilités de formation, de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement ou de déclaration d'inaptitude totale et définitive à toutes fonctions que le fonctionnaire peut être radié des cadres et admis à la retraite pour invalidité. Dans cette situation, le pensionné peut cumuler intégralement le montant de sa pension avec des revenus d'activité. Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires invalides temporaires ou permanents sont parfois confrontés, le Gouvernement a mis en œuvre une révision du régime juridique des différents dispositifs de prise en charge des agents au regard de leur état de santé. Les articles 9 et 10 de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique ont ainsi respectivement étendu les possibilités de recours au temps partiel pour raison thérapeutique et le reclassement par suite d'une altération de l'état de santé, pour favoriser le maintien ou le retour en emploi des agents publics.