

CHSCT M 9 avril 2019

(cf. question écrite de la CGT sur les aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents)

Le Dr Lemaitre-Prieto, médecin de prévention coordonnateur national, a interrogé les services de la DGAFP au sujet des propositions d'aménagement de poste qu'est amené à prescrire le médecin de prévention en application de l'article 26 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Le guide juridique de la DGAFP indique les éléments suivants :

« le médecin de prévention a le pouvoir de proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents". Il peut également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Conformément à l'article 26 du décret 82-453, lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus et le CHSCT doit en être tenu informé.

Il convient de rappeler que l'aménagement du poste de travail peut porter sur un allègement des tâches à accomplir, l'octroi de temps de repos, l'aménagement matériel du poste de travail. L'aménagement peut impliquer que le temps de travail soit inférieur à celui effectué dans l'établissement. Si les attributions de l'agent le permettent, il serait possible qu'une partie des heures soient effectuées à domicile avec l'avis du médecin de prévention (QE n° 49145 du 24 juillet 2000, JO AN du 30 octobre 2000).

Des précisions ont ainsi été demandées sur la mise en œuvre de ces aménagements et sur ses conséquences financières.

Analyse de la DGAFP (février 2018)

Ci-dessous les éléments de réponse fournis par la DGAFP s'agissant de la réglementation qui s'impose en cas de réduction du temps de travail d'un agent pour raison de santé.

Trois hypothèses doivent être distinguées selon que l'aménagement du temps de travail prend la forme d'un temps partiel thérapeutique (1), de télétravail (2) ou d'un temps partiel (3).

1- Le temps partiel thérapeutique

➤ Conditions d'octroi

Aux termes de l'article 34 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : « *Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de **trois mois** renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.*

Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel thérapeutique peut être accordé pour une période d'une durée maximale de six mois renouvelable une fois.

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

➤ Rémunération

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoivent **l'intégralité de leur traitement**. Ce temps partiel thérapeutique **ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.** »

Ainsi le temps partiel thérapeutique ne peut être mis en place qu'après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée et un congé pour invalidité temporaire imputable au service. Il est limité dans sa durée, ne peut être inférieur à un mi-temps et doit faire l'objet d'une demande de la part du fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical. Lorsqu'il est accordé le temps partiel thérapeutique permet à l'agent de conserver l'intégralité de son traitement.

2- Le télétravail

➤ Conditions d'octroi

Les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique n'envisagent le télétravail pour raison de santé qu'au titre d'une dérogation de durée.

L'article 4 prévoit en effet, s'agissant de la quotité de fonctions pouvant être réalisée sous la forme du télétravail qu'à « *A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé **pour six mois maximum** aux conditions fixées par l'article 3. Cette dérogation est renouvelable **une fois** après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.* »

L'article 3 prévoit que « *La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à **trois jours** par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.* »

Il ressort par ailleurs de ce décret que le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de la part de l'agent (article 5).

➤ Rémunération

Du point de vue de la rémunération l'article 6 de ce décret précise que « *Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des*

fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

Ainsi un aménagement du temps de travail sous forme de télétravail doit notamment respecter la condition d'une demande écrite de l'agent ainsi que les conditions de durée et modalités de réalisation fixées par le décret ° 2016-151 précité.

3- Le travail à temps partiel

➤ Conditions d'octroi

L'article 37 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit la possibilité pour tout fonctionnaire, sur sa demande être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps.

Aux termes de l'article 37bis de cette loi, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est accordée de plein droit « *aux fonctionnaires relevant des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article [L. 5212-13](#) du code du travail, après avis du médecin de prévention.* »

Sont ainsi visés :

- 1° *Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à [l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles](#) ;*
- 2° *Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;*
- 3° *Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;*
- 4° *Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;*
- 9° *Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;*
- 10° *Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;*
- 11° *Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »*

➤ Rémunération

Pour ce qui concerne la rémunération de l'agent à temps partiel l'article 40 de la loi n° 84-16 précitée prévoit que « *Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel **perçoivent une fraction du traitement**, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toutes natures afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.*

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné. Toutefois, dans le cas de services représentant 80 ou 90 % du temps plein, cette fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux trente-deux trente-cinquièmes du traitement, des primes et indemnités mentionnés à l'alinéa précédent.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel perçoivent, le cas échéant, des indemnités pour frais de déplacement. Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge. »

Conclusion

Le médecin de prévention peut proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions qui peuvent se traduire par une réduction du temps de travail, dans le cadre de l'article 26 du décret 82-453.

Mais cette réduction du temps de travail doit s'inscrire dans l'un des trois dispositifs suivants : le temps partiel thérapeutique, le télétravail ou le temps partiel de droit commun.

Dans tous ces dispositifs, la demande doit émaner de l'agent concerné dans les conditions prévues par chacun des textes.

Ces textes fixent par ailleurs, les conditions de quotité de travail et de durée ainsi que la rémunération afférente.

Ainsi, lorsque le médecin de prévention prescrit un aménagement du temps de travail consistant en une réduction du temps de travail en dehors des dispositifs de temps partiel thérapeutique, et du télétravail, ce temps partiel doit respecter les dispositions de la loi n°84-16 et donner lieu à une rémunération proratisée selon la quotité de travail réalisée en application de l'article 40 de cette loi.