



# ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

## Aménagement du temps de travail des enseignants en affection longue durée

Question écrite n° 9792

### Texte de la question

M. Éric Diard interroge M. le ministre de l'éducation nationale sur l'aménagement du temps de travail des professeurs en affection longue durée. Ces enseignants ne peuvent bénéficier d'un temps partiel thérapeutique qu'une fois dans leur poste et uniquement pour une durée d'un an. Leur handicap, reconnu définitif, nécessite une prise en compte continue. En l'état actuel des choses, pour échapper au reclassement ou à une baisse de salaire conséquente à un temps partiel, ils sont contraints de travailler à temps plein de la même façon qu'une personne valide. Du fait de leur maladie, ils s'arrêtent de travailler ponctuellement, arrêts synonymes de pertes d'argent. En effet, le régime des jours de carence s'applique comme à un professeur sans handicap. Une réduction du temps de travail permettrait à ces professeurs d'enseigner dans les mêmes conditions qu'un autre. Dans le secteur privé, certains professeurs bénéficient d'un tel aménagement tout au long de leur vie, en adéquation avec leur maladie définitive. Il voudrait ainsi savoir quelles sont les mesures envisagées et s'il est prévu l'instauration d'un système de temps partiel thérapeutique définitif pour les professeurs en affection longue durée similaire à celui de l'enseignement privé.

### Texte de la réponse

Le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, attaché à garantir de bonnes conditions de travail à ses agents, porte une attention particulière aux personnels rencontrant des difficultés de santé. A ce titre, les personnels en affection longue durée bénéficient de mesures adaptées à la nature de l'affection dont souffre l'agent. Ainsi, le temps partiel thérapeutique permet à un fonctionnaire en incapacité temporaire et partielle de travail du fait de son état de santé, de continuer à exercer son activité professionnelle à temps partiel, tout en bénéficiant d'un plein traitement, conformément à l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017. Des progrès ont été réalisés récemment en faveur des bénéficiaires. Ce temps partiel, qui ne pouvait auparavant être accordé qu'après 6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection ou après un CLM ou un CLD, peut désormais être sollicité par le fonctionnaire dès lors qu'il a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail. Néanmoins, cette modalité particulière d'exercice des fonctions, qui s'inscrit dans une logique de maintien ou de retour dans l'emploi à la suite d'un congé pour raison de santé, n'a pas vocation à compenser sur le long terme un handicap reconnu comme définitif, et n'est donc accordé que pour une durée maximale d'une année pour la même affection. Cette disposition est commune à la fonction publique, son évolution ne relève pas de l'éducation nationale qui le met en œuvre. En outre, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a mis en place un dispositif spécifique qui bénéficie aux agents confrontés à une altération temporaire de leur santé qui ne sont pas reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions et pour lesquels l'octroi d'un temps partiel thérapeutique ne serait pas adéquat. Prévu aux articles R. 911-12 et suivants du code de l'éducation, ce dispositif permet aux fonctionnaires relevant du ministère chargé de l'éducation nationale de « solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation sur un poste adapté ». A cette occasion l'agent peut notamment bénéficier d'un allègement de service l'autorisant à exercer ses fonctions à temps réduit tout en percevant l'intégralité de son traitement. Toutefois, ne pouvant être considéré comme une solution pérenne de compensation du handicap, l'allègement revêt un caractère

exceptionnel et temporaire. 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 afin que l'agent puisse revenir progressivement vers un service complet. Dans le cadre de ce dispositif, le fonctionnaire peut également bénéficier d'horaires adaptés ou de conditions matérielles spécifiques. Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'agent conduit à reconnaître sa situation de handicap et se traduit par une impossibilité de travailler à temps plein, un temps partiel de droit peut être octroyé, en application de l'article 37 bis de la loi du 11 janvier 1984 précitée. Toutefois le législateur n'a pas entendu faire supporter la perte de traitement correspondante par l'employeur qui ne peut à la fois compenser la perte de salaire et rémunérer un remplaçant pour le service non effectué, sous peine que cet aménagement soit considéré comme " non raisonnable ". En effet, si l'administration se doit de prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de conserver un emploi, cela est uniquement possible « sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur » (article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). S'agissant de l'application du jour de carence aux congés de maladie, l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, s'il réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics, prévoit toutefois des exceptions à cette règle. Il exclut notamment les « congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie ». La circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires détermine les modalités de mise en oeuvre de cette dérogation (au d. du 2). Enfin, s'agissant des dispositifs applicables aux enseignants en fonction dans les établissements scolaires privés sous contrat avec l'État, conformément à l'article L. 914-1 du code de l'éducation, les maîtres exerçant leurs fonctions dans des établissements d'enseignement privés sous contrat bénéficient des mêmes règles que les maîtres titulaires de l'enseignement public, et notamment des mêmes « mesures sociales ». En tant qu'agents publics, ils bénéficient donc des mêmes dispositifs précités, à l'exception de l'affectation sur poste adapté. En effet, et dans la mesure où les maîtres relevant du privé ne sont rémunérés que pour des missions de face-à-face pédagogique, une affectation sur un poste ne correspondant pas à un service d'enseignement n'est pas envisageable. En ce qui concerne le temps partiel de droit, les établissements privés catholiques sous contrat (qui représentent la majorité des établissements privés) sont soumis à des accords de prévoyance concernant leurs personnels. Ceux-ci prévoient effectivement la possibilité d'obtenir un complément de salaire en cas de temps partiel de droit au titre du handicap. Il convient de souligner que ces accords spécifiques à l'enseignement privé ne dépendent pas de l'éducation nationale.

## Données clés

**Auteur :** [M. Éric Diard](#)

**Circonscription :** Bouches-du-Rhône (12<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 9792

**Rubrique :** Enseignement

**Ministère interrogé :** [Éducation nationale](#)

**Ministère attributaire :** [Éducation nationale et jeunesse](#)

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [26 juin 2018](#), page 5467

**Réponse publiée au JO le :** [4 décembre 2018](#), page 11106