

# Les 3 Fonctions Publiques de la Haute-Marne se mobilisent autour de la mise en place du Temps Partiel Thérapeutique



# Sommaire

- Cadre législatif et objectifs du Temps Partiel Thérapeutique
- Définition, conditions d'octroi et agents concernés
- Procédure d'octroi et de prolongation (instances médicales)
- Le retour à l'emploi: les aides du FIPHFP
- Le retour à l'emploi: témoignage
- Plan d'actions managériales

Le Temps  
Partiel  
Thérapeutique

# Cadre législatif et objectifs du Temps Partiel Thérapeutique

# Cadre législatif

- Article 57 de la loi n°84-54 du 26 janvier 1984
- Article 8 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 (en application de l'article 44 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)

# Cadre législatif

Art. 57 de la loi n°84-54  
du 26 janvier 1984:

- 6 mois d'arrêt continus
- Avis de l'instance médicale compétente pour toute reprise à temps partiel thérapeutique (ou prolongation)
- 50, 60, 70, 80 ou 90%



Art. 8 de l'ordonnance  
n°2017-53 du 19 janvier 2017:

**Simplifier et améliorer l'accès au  
Temps Partiel Thérapeutique**

- suppression de la condition de 6 mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle
- saisine l'instance médicale compétente limitée aux avis médicaux discordants
- Quotités de travail inchangées

Le Temps  
Partiel  
Thérapeutique

Définition, conditions  
d'octroi et agents  
concernés

## Définition

Lorsqu'un agent voit ses **capacités altérées notamment après un arrêt maladie** (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou grave maladie ou congé de longue durée), ou un accident, il peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Ce dernier est accordé pour une **période de 3 mois fixe renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection, pour l'ensemble de la carrière de l'agent.**

## Conditions d'octroi

- L'agent doit avoir ouvert droit à un congé de maladie ordinaire (au moins 1 jour)/un congé de longue maladie ou grave maladie/un congé de longue durée/un congé pour accident de service ou maladie professionnelle (TPT consécutif à l'arrêt),
  - La reprise des fonctions doit être reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent,
- et/ou
- L'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.



## Agents concernés

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet et à temps non complet > ou = 28/35 (CNRACL)
- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps non complet < 28/35 (IRCANTEC)\*
- Agents contractuels de droit public\*

\*: seule la procédure d'octroi est différente

## Droits, durée et quotité

- C'est un **droit de l'agent**; il en fait la demande auprès de sa collectivité sur prescription de son médecin traitant
- Après un CMO/CLM/CLD le temps partiel thérapeutique est octroyé par période de **3 mois** renouvelable **dans la limite d'un an par affection** (pour toute la carrière de l'agent)
- Après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle, il peut être octroyé pour une **période de 6 mois** renouvelable une fois-> **dans ce cas l'agent peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique par congé pour accident ou maladie professionnelle**
- Les quotités de travail sont fixées à **50%, 60%, 70%, 80% ou 90%** de la durée de service de l'agent. Il ne peut être inférieur à un mi-temps.

# Rémunération et organisation

- Durant la période de temps partiel thérapeutique l'agent perçoit son **plein-traitement**
- Il met fin au temps partiel sur autorisation : l'agent doit être **réintégré à temps plein** avant d'être placé en temps partiel thérapeutique
- **C'est une période d'activité**: droits à congés et RTT
- **Les congés annuels, week-end et jours fériés ne sont pas déduits des périodes octroyées** (3 mois de date à date)
- Période intégralement prise en compte pour la retraite et l'avancement
- Dans le cas d'un agent intercommunal, il est placé en temps partiel thérapeutique **dans chacune de ses collectivités**
- Sauf préconisation particulière du médecin de prévention, **l'organisation du temps de travail et des missions pendant le temps partiel thérapeutique reste du ressort de la collectivité (selon les nécessités de service)**

## Cas particuliers

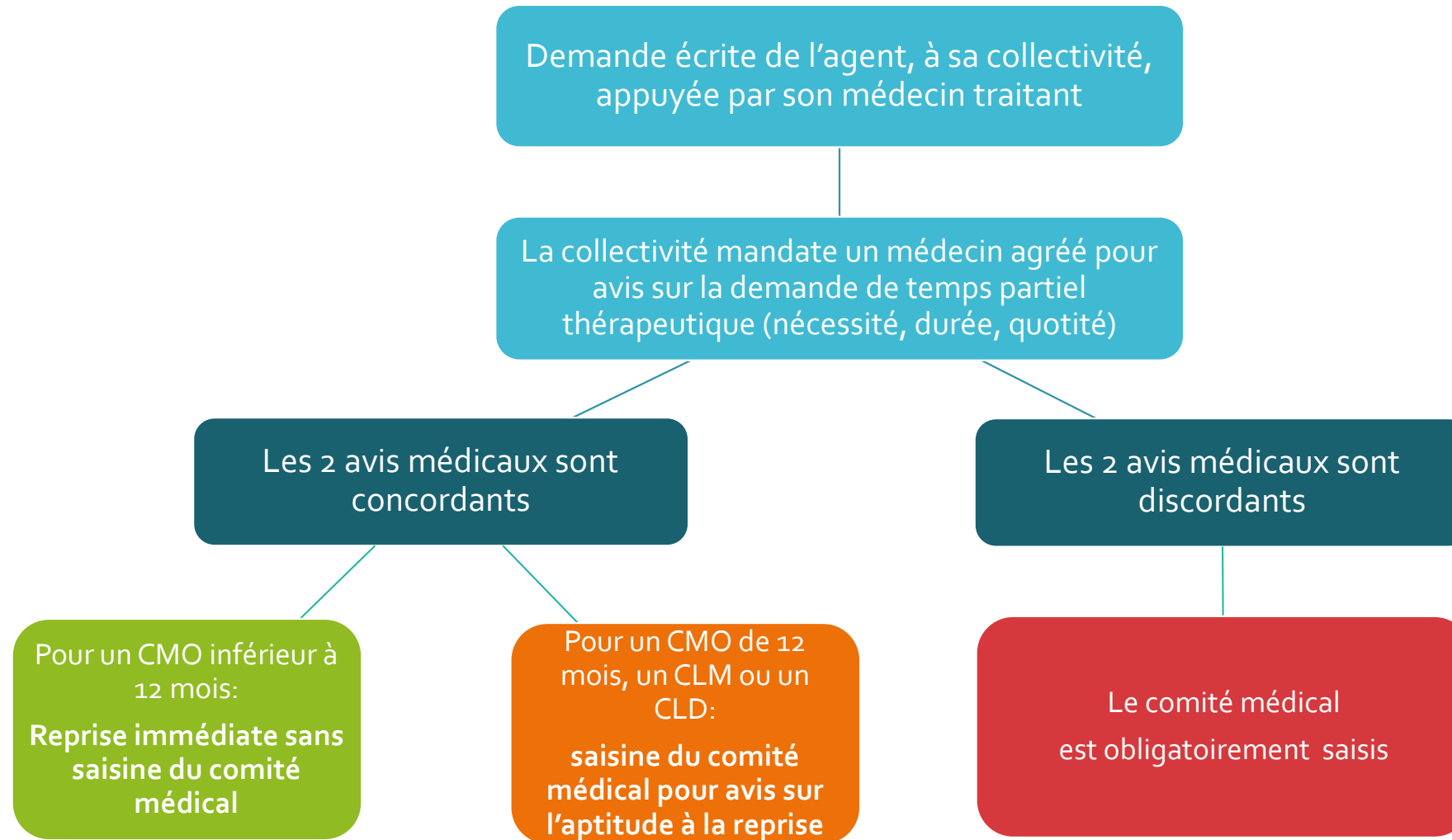
Lorsqu'un congé de maladie est suffisamment long pour justifier la saisine des instances médicales et si celles-ci estiment que la nature de l'affection le justifie, **la période de temps partiel thérapeutique peut-être suspendue pendant le congé de maladie** (sur demande de la collectivité)

# Le Temps Partiel Thérapeutique

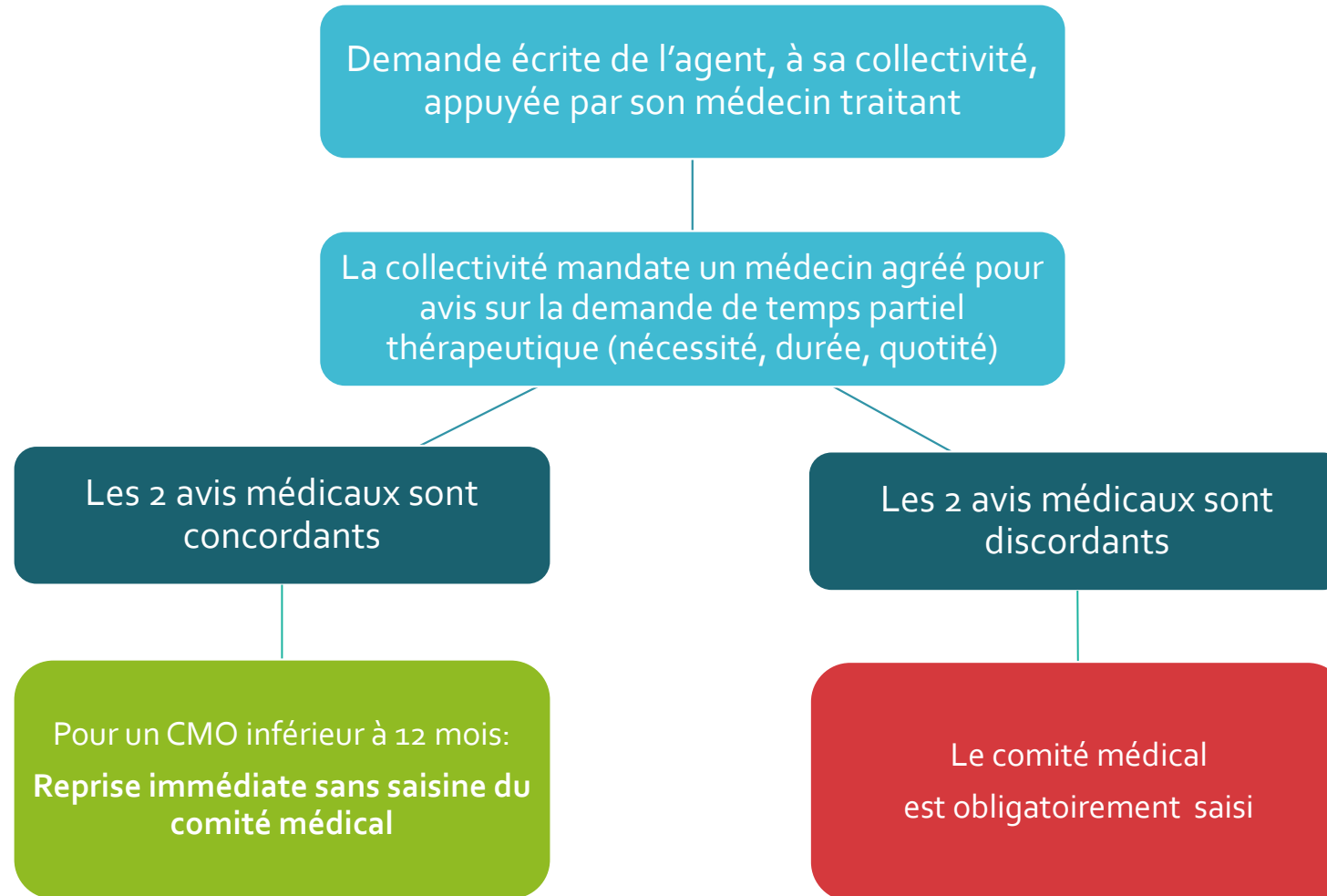
## Procédure d'octroi et de prolongation

- Comité Médical
- Commission de Réforme
- Régime général et IRCANTEC: agents contractuels ou TTNC -28h

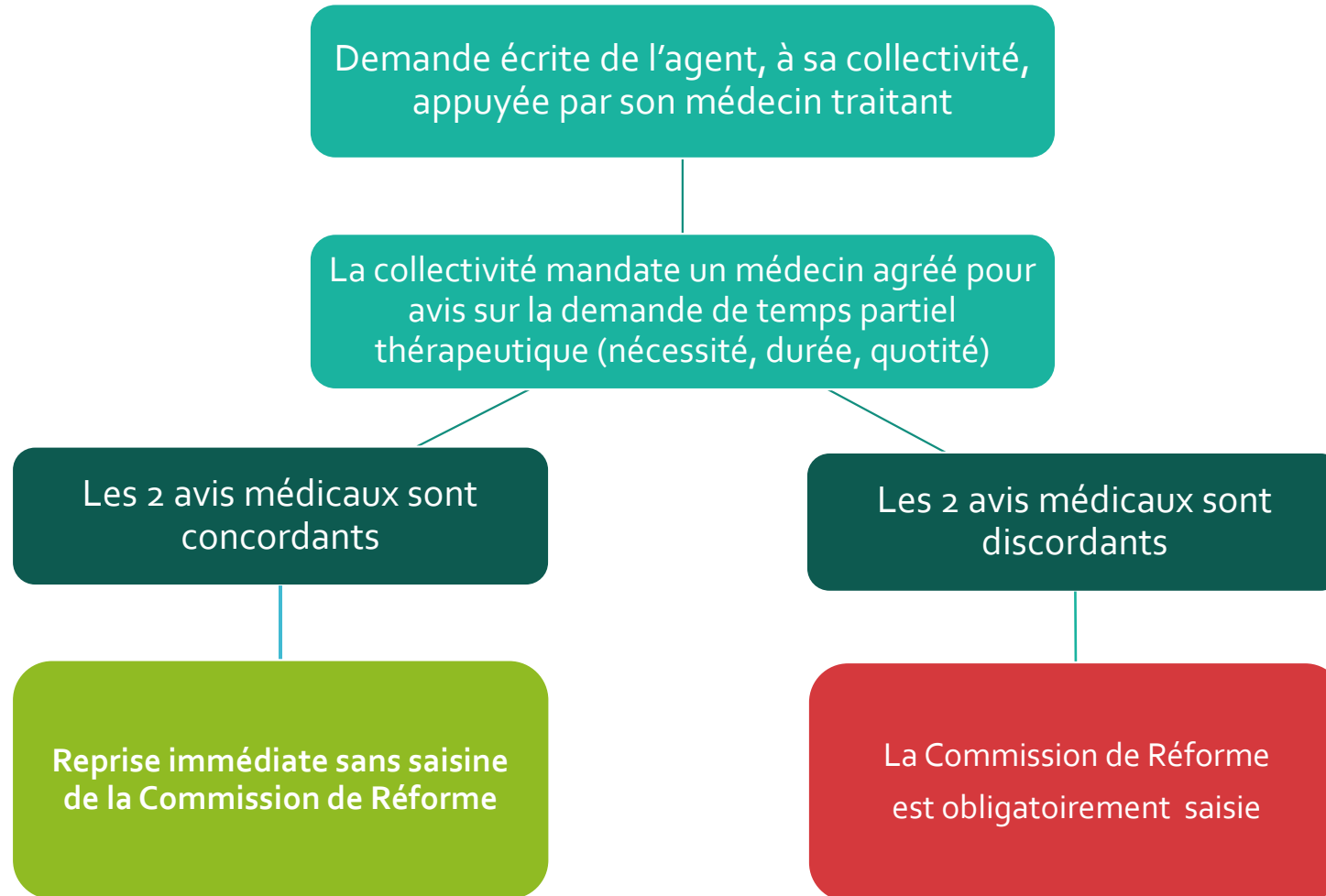
# Comité Médical: procédure d'octroi



# Comité Médical: procédure de prolongation



## Commission de réforme: procédure d'octroi





# Commission de réforme: procédure de prolongation



## Agents contractuels et titulaire/stagiaires à TNC -28H

- Il n'y a pas de saisine des instances médicales pour l'octroi ou le renouvellement du temps partiel thérapeutique, seuls le médecin traitant de l'agent et le médecin conseil de la CPAM se prononcent sur ce type de reprise.
- La collectivité notifie ensuite sa décision à l'agent par un arrêté
- La collectivité verse à l'agent sa rémunération calculée au prorata de la durée de travail effectuée et l'agent perçoit en plus les indemnités journalières de la CPAM.

# Nouvelle procédure d'octroi du temps partiel thérapeutique

## Points positifs

- Moins de dossiers à présenter devant les instances médicales
- Délais d'obtention raccourci pour l'agent
- Diminution de la durée d'arrêt de travail

## Points négatifs

- Coût pour la collectivité
- Manque de médecins agréés: délai plus long
- Oblige une grande réactivité de la part de la collectivité
- L'agent doit avoir été arrêté au moins 1 jour (futur coût pour l'agent avec le jour de carence)
- Gestion des droits compliquée faute de détails sur la pathologie ouvrant droit

Le Temps  
Partiel  
Thérapeutique

# Le retour à l'emploi: Les aides du FIPHFP

Dans les 3 fonctions publiques

# Retour à l'emploi sur les mêmes missions

## Étude de poste

- Financement de la réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail ou d'une analyse de la situation de travail en vue de l'aménagement de l'environnement professionnel d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou d'un professionnel en restriction d'aptitude durable.
- Peut être réalisée en interne en collaboration avec le médecin de prévention et la conseillère de prévention/référente handicap
- SAMETH ?
- Plafond limite : interne 1300€, externe 3000€

## Aménagement de poste

- La médecine professionnelle détermine l'aptitude de la personne au poste et propose les aménagements spécifiques.
- Le FIPHFP prend en charge les aménagements de l'environnement de travail afin de compenser la situation de handicap de la personne sur son poste de travail.
- Le FIPHFP finance uniquement le surcoût lié au handicap
- Plafond limite 10 000€ pour 3 ans

## Auxiliariat professionnel

- Le FIPHFP prend en charge les aides à la personne dans le cadre des activités professionnelles.
- Elles ont pour but de compenser, dans le cadre professionnel, les tâches que la personne ne peut pas réaliser en raison de son handicap.

# Condition : RQTH à jour

- Catalogue des aides du FIPHFP disponible sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

# Retour à l'emploi sur des missions nouvelles

## Dispositif d'accompagnement

L'aide vise à accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale. Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire afin de favoriser le maintien dans l'emploi :

- Evaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap
- Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

## Formations

Le FIPHFP finance les formations destinées à **compenser le handicap** de l'agent, afin de favoriser son intégration, son maintien dans l'emploi ou sa reconversion professionnelle. Les formations prévues dans le cadre du plan de formation de l'employeur ne sont pas prises en charge par le FIPHFP.

Plafond limite : 500€ par jour durant 10 jours maximum

Maintien du salaire à hauteur de 100%

**Condition : RQTH à jour**

Catalogue des aides du FIPHFP disponible sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

# Retour à l'emploi sur des missions nouvelles

## Reclassement

Le FIPHFP finance les formations permettant à l'agent d'engager un parcours de **reconversion professionnelle** afin d'être maintenu dans l'emploi. Ces aides concernent les agents présentant une inaptitude à leur fonction ou un risque d'inaptitude au poste ou à la fonction.

Plafond limite : 10 000€ par an

Maintien de salaire à hauteur de 60% pendant la durée de formation

## Bilan de compétence et bilan professionnel

Accompagner l'agent dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles

afin de définir un projet professionnel.

Plafond limite : 2000€

**Condition : RQTH à jour**

Catalogue des aides du FIPHFP disponible sur  
[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

Le Temps  
Partiel  
Thérapeutique

# Le retour à l'emploi: Témoignage

Dans la Fonction Publique Territoriale



Le Temps  
Partiel  
Thérapeutique

# Plan d'actions managériales

Reprise des éléments principaux  
issus des échanges précédents et  
des témoignages

# Plan d'actions managériales

- **L'importance de la communication à l'attention des agents**
  - Le contenu : leurs nouveaux droits et les modalités d'exercice
  - La forme : écrite, orale
  - Le rôle de l'employeur, du responsable RH, du n+1
- **L'importance d'y associer les différents interlocuteurs et partenaires**
  - À l'initiative de l'employeur : l'agent, les acteurs de la prévention : médecin, ergonomes, psychologues du travail, équipe de travail directe, collègues indirects
  - À l'initiative de l'agent: communication avec son responsable par anticipation, **communication à son employeur de son statut de travailleur handicapé**
  - **Exemple le bilan fonctionnel UTACAP**

# Plan d'actions managériales

- **L'importance de suivre l'agent à sa reprise de poste et après:**
  - Entretiens individuels avec son n+1, l'importance des interventions du conseiller en prévention, du médecin de prévention (actualisation du DUER, plan de formations...): durant toute la préparation de la reprise d'activité mais également pendant la durée de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique
- **L'acceptation d'un besoin de révision des mesures initiales apportées**
  - Tant par l'agent que par la collectivité
  - La nécessité de laisser l'agent acteur de sa situation professionnelle et de lui laisser d'autres pistes d'emploi : autres collectivités, autres services, autres structures, **autres Fonctions Publiques (communication sur les bourses de l'emploi des 3 FP, dans l'attente d'une bourse de l'emploi commune)**

## Plan d'actions managériales

LA CONCILIATION NECESSAIRE  
ENTRE LES BESOINS DU SERVICE ET  
LES BESOINS DES AGENTS :

UN EQUILIBRE A ECRIRE AU  
QUOTIDIEN

# Plan d'actions managériales

## Les enseignements du passé

- Conciliation plus aisée entre le travail et les soins médicaux
- La conservation de la rémunération
- Les difficultés liées à la charge de travail
- L'intérêt de la reconnaissance Travail Handicapé
- Autres alternatives au TPT : le fractionnement du CLM

## Les enjeux du TPT sur le management et la carrière des agents

- Une organisation du temps de travail qui concerne toute l'équipe de travail de l'agent concerné
- Une démarche managériale à enjeu collectif et individuel
- La possibilité de valoriser via le RIFSEEP les collègues qui ont assumé des missions supplémentaires durant la réalisation du TPT
- L'intérêt d'utiliser les CA au retour du TPT pour permettre une reprise progressive du travail à défaut d'une possibilité de faire progresser la durée du travail durant l'année ou la période de TPT

Les représentants des 3 Fonctions Publiques  
de la Haute-Marne sont à votre disposition  
pour toutes questions ou commentaires



Les représentants des 3 Fonctions Publiques  
de la Haute-Marne vous remercient de votre  
participation à ces échanges  
relatifs à la mise en place du Temps Partiel  
Thérapeutique

