

# Personnels de la Fonction Publique Hospitalière

## Gestion des incapacités de travail de longue durée

*Dr. Lionel SCTRICK*  
ANMTEPH  
[www.anmtp.fr](http://www.anmtp.fr)

7ème symposium de formation de la SOHF  
Journées scientifiques de la SSMT  
Lausanne / 2-3 septembre 2010

## La fonction publique hospitalière FPH

Personnel non médical dans les établissements de santé :  
75% FPH; 12% établissements privés non lucratifs; 12% cliniques privées

La fonction publique hospitalière,  
= un million d'agents.  
7 emplois sur 10 = soignants ; 80% = personnel féminin

### Etablissements concernés :

- les établissements d'hospitalisation publics = CHU, CH, CHS, HL;
- les maisons de retraite publiques ;
- les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance ;
- les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés ;
- les centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics ou à caractère public.

## FPH : un régime protecteur (agents titulaires)

- **Loi du 9 janvier 1986** portant dispositions statutaires dans la FPH :  
notamment droit aux congés de maladie de longue durée

- Depuis la **loi du 10 juillet 1987**,  
tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie 20 personnes,  
est soumis au respect de l'obligation d'emploi d'handicapés

taux minimal d'emploi de ces personnes = **6% de l'effectif** total de l'employeur

- **Loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances,  
la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

**FIPHFP =**

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

= collecte d'une **contribution annuelle** auprès des employeurs publics  
ne respectant pas l'obligation d'emploi

## Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Le **FIPHFP peut accompagner l'employeur dans sa recherche de financement**  
avec une liste précise d'aides telles que :

- **Les adaptations des postes de travail.**

- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner  
une personne handicapée.

- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie.

- La formation et l'information des travailleurs handicapés.

- Les **dépenses d'études.**

- **La formation** et l'information des personnels.

- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

# FPH

## La fonction publique hospitalière

- se distingue par un fort taux de maintien dans l'emploi de ses propres agents rencontrant une situation de handicap.
- **Le recrutement externe de travailleurs handicapés est par contre limité.**

**FPH** Source : *Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, Caisse des dépôts et consignations*  
**Année 2006**

employeurs publics assujettis au FIPHFP	1. 460
→ <b>taux d'emploi</b> des employeurs assujettis	<b>3,76 %</b>
effectifs rémunérés déclarés	823 223
→ <b>bénéficiaires déclarés</b>	<b>30 988</b>
handicapés reconnus par la COTOREP	6 798
→ <b>agents statutairement reclassés</b>	<b>13 984</b>
bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une ATIACL	6 189
titulaires d'une rente d'accidents du travail ou maladie professionnelle	3 000
→ titulaires d'un emploi réservé	782

**CONGES de MALADIE des agents <sup>FPH</sup>**  
**= droits statutaires**  
**(loi du 9 janvier 1986)**

- **des fonctionnaires** (titulaires):
  - Congé de Maladie Ordinaire ( <3 mois)
  - Congé de Longue Maladie (> 3 mois)
  - Congé de Longue Durée ( 5 pathologies)
- **des contractuels:**
  - arrêt de maladie
  - Congé de Grave Maladie

**1/- Droits statutaires des fonctionnaires**

**C M O** : *Durée* maxi =1 an, *plein traitement*

**C L M** : *Durée* maxi = 3 ans, *1 an à plein traitement,*  
*2 ans demi-traitement*

**C L D** : *Durée* maxi = 5 ans; *3 ans à plein traitement,*  
*2 ans à demi-traitement*

## 2/- Droits statutaires des contractuels

### Article 10

du *Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière,*  
modifié par *Décret n°2003-159 du 25 février 2003 - art. 2*

- L'agent contractuel en activité bénéficie,  
de **congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs**
- ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :
  - 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
  - 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;
  - 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

### Article 11 :      **Congé de grave maladie**

- L'agent contractuel en activité employé de manière continue comptant au moins 3 années de services effectifs, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée,

bénéficie d'un **congé de grave maladie pendant maximum 3 ans**

avec 12 mois de plein traitement  
puis pendant les 24 mois suivants demi-traitement.

**Article 12 :**

L'agent contractuel en activité bénéficie  
en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle :

-d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès;

- l'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :

- 1° Pendant 1 mois dès son entrée en fonctions ;
- 2° Pendant 2 mois après 1 an de services ;
- 3° Pendant 3 mois après 3 ans de services.

**Article 14 :**

L'agent contractuel contraint de cesser ses fonctions pour raisons de santé  
qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie,

- est placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d' 1 an si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire,

- soit licencié si l'incapacité de travail est permanente .

**Article 26 :**

L'agent recruté par contrat à durée déterminée  
ne peut bénéficier des congés prévus aux articles précédents au-delà du terme fixé par son contrat.

## Reprise du travail après inaptitude temporaire

**1/- Reprise du travail sur le poste de travail antérieurement occupé :**  
*visite de reprise par le médecin du travail,*  
**+ ou - avis du comité médical départemental (si reprise après CLM, CLD)**

### **2/- Reprise à TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE**

**Après un congé de longue maladie, de longue durée, un CMO de plus de 6 mois, un arrêt de travail suite à un AT ou à une MP,**  
le fonctionnaire peut être autorisé, **après avis du comité médical,**  
à reprendre ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique.

**Ce temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordé pour une période de 3 mois renouvelable, dans la limite d'1 an pour une même affection dans toute la carrière.**

- 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'agent,  
- soit parce que ce dernier doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Durant ce temps partiel, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement.

## 3/-

### **Inaptitude au poste de travail antérieurement occupé**

**Principe général :**

**Les fonctionnaires et les agents non titulaires, dont l'état de santé est altéré et ne leur permet plus d'exercer leurs fonctions,**

**peuvent bénéficier d'un aménagement de leur poste de travail conforme à leur état physique et,**

**lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique.**

- *Fonctionnaires = les modalités de reclassement sont prévues par des dispositions législatives et réglementaires.*

- *Stagiaires et les agents non titulaires = cette possibilité a été admise par la jurisprudence mais aucune disposition juridique spécifique à la F.P. n'en prévoit les modalités...*

### 3 A /- le poste de travail « aménagé »

- le plus souvent l'aménagement du poste de travail consiste à préconiser la limitation ou l'exonération de certaines tâches inhérentes au poste dans le même service (port de charges, manipulation de patients, ...) afin de favoriser les conditions de la reprise; tâches reportées sur les autres membres de l'équipe de travail (+ ou – bien accepté); le plus souvent temporaire;
- parfois, et toujours dans le même service, ce sont les fonctions qui sont modifiées : limitation aux tâches administratives ,d'accueil, ou de prélèvements,...
- plus rarement, l'agent est « muté » dans un autre service (plus « léger », en terme de charge physique): exemple passage du service long séjour aux consultations externes, ...
- l'aménagement des locaux de travail ou plutôt du mobilier (acquisition de fauteuils ergonomiques pour secrétaires, acquisition de chaise « assis-debout » pour agents des cuisines,...) demande souvent un certain délai de réalisation...
- Tout comme la mise en accessibilité des locaux...

#### Possibilité d'une Aide au financement :

Le **FIPHFP** peut financer les aménagements des postes de travail et les études y afférents effectués avec le concours du médecin du travail (étude du poste de travail), du CHSCT, d'un ergonomiste :

#### **1) Le FIPHFP finance uniquement le surcoût du poste de travail lié au handicap :**

Coussins Fauteuils ergonomiques Mobiliers adaptés (bureau ergonomique...)  
Equipements du lieu de travail (installation alarme incendie visuelle dans un bureau...)  
Outils bureautiques et/ou techniques déficience visuelle  
(achat de logiciels et claviers braille, ...télé agrandisseur, zoom text,...)  
Outils bureautiques et/ou techniques déficience auditive (téléphonie adaptée...)  
Outils bureautiques et/ou techniques autres déficiences  
Autres compensations du handicap (fauteuils roulant à usage professionnel)  
Véhicules professionnels (aménagement, ou acquisition de véhicule adapté)

#### **2/- Le FIPHFP finance les études relatives à ces aménagements**

**3/ - Le FIPHFP finance les travaux d'accessibilité aux locaux professionnels en relation avec l'aménagement du poste de travail**



## Intérêt de la reprise du travail sur poste aménagé

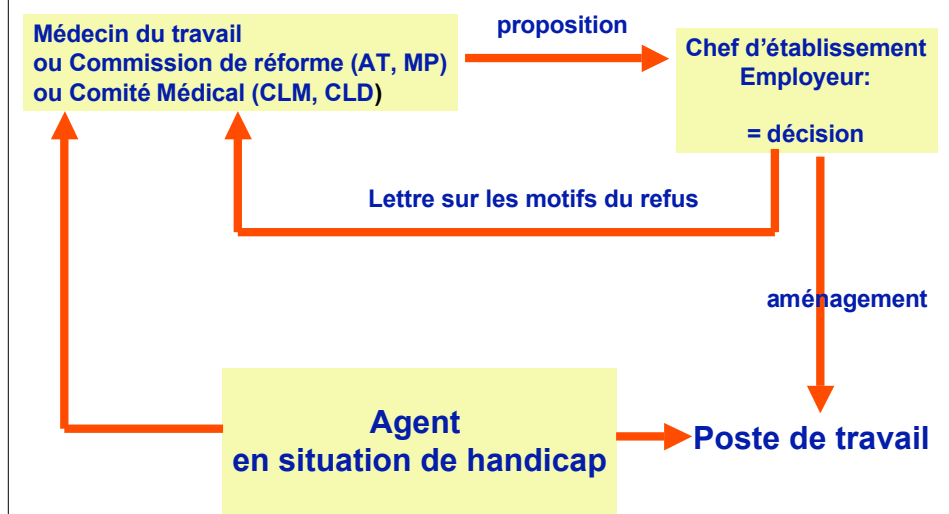
- **POSTULAT** = la reprise du travail est une condition majeure pour la **réinsertion globale** d'un sujet qui a eu à faire face à des problèmes de santé.

mais **la reprise sera plus facile** (sur le plan de la charge mentale et de la charge psychologique), **si elle se réalise dans le même service.**

- **COROLLAIRE** = une préparation, un accueil, puis un suivi personnalisé seront nécessaires afin de **favoriser l'intégration du sujet; une formation peut être indispensable.**

= travail pluridisciplinaire associant DRH, encadrement, médecin du travail, infirmier en santé au travail, ergonomes, psychologue du travail, responsable de

## La demande d'aménagement de poste de travail



### **3 B/- Reclassement sur un autre emploi du même grade**

Lorsqu'un fonctionnaire **n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou définitive,**

**et lorsque les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail :**

**l'administration peut l'affecter sur un autre emploi relevant de son grade, dans lequel les conditions de travail sont adaptées à son état physique**

Cette affectation intervient après avis

- du **médecin du travail**  
si de santé de l'intéressé n'a pas rendu nécessaire la mise en congé de maladie,
- du **comité médical**, si le reclassement intervient à l'issue d'un congé de maladie.

### **3 C /- Reclassement dans un autre corps ou cadre d'emplois**

**Lorsque l'état physique du fonctionnaire, sans lui interdire toute activité professionnelle, ne lui permet pas, de façon temporaire ou permanente, d'exercer les fonctions correspondant aux emplois relevant de son grade,**

**l'administration peut lui proposer**

**après avis du comité médical, de demander son reclassement dans un emploi relevant d'un autre corps ou cadre d'emplois.**

L'agent peut alors accéder à un nouveau corps ou cadre d'emplois par la voie :

- du **détachement,**
- ou de **concours ou examens professionnels aménagés**

Accès privilégié à la **formation continue.**

## 4/- L'inaptitude à la reprise du travail

L'avis d'inaptitude **définitive** à la reprise émis par le médecin du travail, doit être confirmé par le médecin agréé.

Après épuisement des droits à congés maladie statutaires,

1/- l'*agent titulaire*

qui ne peut reprendre son travail est :

- soit placé en **disponibilité d'office pour raison de santé**

= placé temporairement, après avis du comité médical, hors de son administration ou service d'origine et cesse de bénéficier, durant cette période, de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite;

- soit **mis en retraite pour raisons de santé**, dès lors que l'inaptitude définitive a été reconnue par la **commission de réforme**, sous réserve de l'accord de la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.).

2/- l'*agent contractuel* de droit public qui ne peut reprendre son travail est **licencié**.

## Disponibilité d'office pour raisons de santé

**Le fonctionnaire peut être placé en disponibilité d'office,** après avis du **comité médical** ou de la **commission de réforme**, **lorsqu'il a épuisé ses droits à CMO, CLM ou CLD** **et qu'il ne peut pas être reclassé dans l'immédiat, en raison de son état de santé.**

La durée de la disponibilité est fixée à **1 an maximum, renouvelable 2 fois.**

Si le fonctionnaire n'a pas pu être reclassé au cours de ces 3 ans, il est :

- soit **réintégré dans son établissement,**

s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions,

- **soit en cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toute fonction, admis à la retraite pour invalidité, ou licencié s'il n'a pas droit à pension.**

