

**LES
FICHES
TECHNIQUES**



TEMPS PARTIEL POUR RAISON THÉRAPEUTIQUE



NOVEMBRE 2024

1.

Le temps partiel pour raison thérapeutique (TPT)

Depuis l'ordonnance du 25/11/2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique et le décret 2021-997 du 28/7/2021 relatif au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique de l'État, le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique des agentes et agents de la fonction publique d'Etat, comme ses conséquences sur le plan administratif, ont profondément évolué.

Alors que le bénéfice était auparavant autorisé par l'administration sous réserve d'avis favorable du médecin agréé mandaté par elle, aujourd'hui, les conditions du bénéfice d'un TPT mais aussi sa durée et les effets sur la situation administrative (droit à congés, rémunération et carrière) des agent-es s'en trouvent modifiées.

Conditions pour bénéficier d'un TPT

Les personnels concernés (dénommés dans le texte, sauf précision utile, « agent-e ») sont :

- les fonctionnaires de l'État, titulaires et stagiaires ;
- les contractuel-es de droit public ;
- Les contractuels reconnus travailleurs handicapés recrutés sur contrat, avant leur titularisation.

Toutefois, lorsque le stage comporte un enseignement professionnel ou s'effectue dans un établissement de formation, le TPT n'est pas possible pour les stagiaires.

Le TPT est un dispositif d'accompagnement de l'agent « en activité » dont l'état de santé ne lui permet pas temporairement d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel le maintien ou le retour vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé. Le TPT permet également d'accompagner l'agent dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Ainsi, le TPT constitue un outil de maintien et de retour à l'emploi des agents alliant des périodes alternées d'exercice des fonctions et de soins, de repos ou encore de rééducation et réadaptation professionnelle.

Les termes fonctionnaire ou contractuel-e « en activité » impliquent que le TPT peut être autorisé à la fin d'un congé maladie ou sans qu'il n'y ait eu d'arrêt de travail au préalable.

Modalités de mise en œuvre du TPT

L'agent-e doit si les conditions sont réunies, adresser à l'administration qui l'emploie une demande d'autorisation de servir à TPT accompagnée d'un certificat médical qui mentionne la quotité de temps de travail, la durée (qui doit être comprise entre 1 et 3 mois, renouvelable) et les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique prescrites. La quotité de temps de travail du TPT ne peut être inférieure au mi-temps et doit ainsi être fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée de service hebdomadaire des agent-es exerçant les mêmes fonctions.

Pour les contractuel-les, une démarche supplémentaire est à effectuer afin que le TPT soit mis en place. Il convient de s'assurer, via le médecin conseil, de l'accord d'indemnisation de sa caisse primaire d'assurance maladie d'affiliation.

Droit au TPT et opposition possible par l'administration

Lorsque l'agent.e remplit les conditions et a accompli les modalités de mise en œuvre du TPT, celui-ci devient

effectif. L'administration/l'employeur ne peut pas lui refuser mais peut soit le contester pour y mettre fin, soit affecter temporairement l'agent.e sur d'autres fonctions correspondant à son corps d'appartenance :

- L'administration peut contester l'avis du médecin prescrivant le bénéfice du TPT en saisissant le Conseil Médical. Dans l'attente de son l'avis, le TPT s'exécute et celui-ci ne pourra être retiré ou prendre fin qu'une fois un avis défavorable rendu par le Conseil Médical.

- Si l'administration estime que les fonctions de l'agent.e concerné.e comportent l'exercice de responsabilités ne pouvant pas par nature être partagées et qu'elle met en avant qu'un temps partiel octroyé, quand bien même pour raison thérapeutique, ferait obstacle aux nécessités de la continuité et du fonctionnement du service (dûment motivées), alors elle peut affecter l'agent.e sur d'autres fonctions (conformes au statut du corps auquel il/elle appartient néanmoins) qui permettent le TPT.

Ainsi, en pratique, l'administration ne peut que mettre en œuvre l'autorisation de TPT.

Durée maximale du TPT et possibilités de renouvellement

Comme indiqué dans les modalités de mise en œuvre, la durée du bénéfice du TPT est par principe fixée entre 1 et 3 mois. Cette autorisation est renouvelable autant de fois que nécessaire dans la limite d'un an. Si le bénéfice du TPT est organisé de façon discontinue, la durée cumulée peut atteindre 1 an.

Si l'Administration peut faire procéder à tout moment à un examen médical de l'agent.e bénéficiant d'un TPT (celui-ci étant contraint de s'y soumettre sous peine d'interruption du TPT), cet examen est obligatoire lorsque le renouvellement du bénéfice du TPT conduit à une durée de TPT de plus de 3 mois. Le médecin agréé et mandaté par l'Administration est alors chargé de rendre un avis sur la prolongation du TPT décidée par le médecin de l'agent.e, notamment sur la quotité de TPT et sa durée.

Selon l'avis rendu par le médecin agréé, l'Administration comme l'agent.e peut alors saisir le Conseil Médical pour le contester. Dans les situations où le conseil médical émet un avis défavorable, l'administration peut rejeter la demande du fonctionnaire intéressé ou mettre fin à la période de service à TPT dont il bénéficie.

Conditions de modification, d'interruption ou de fin des droits du TPT

Modification ou fin anticipée du TPT

L'administration, à la demande de l'agent, peut à tout moment, si son état de santé le permet, et sur production d'un nouveau certificat médical, modifier la quotité de travail dont il bénéficie au titre du TPT ou mettre fin au bénéfice du TPT de façon anticipée.

Interruption du TPT

Si l'agent.e est placé en congé de maternité, en congé de paternité et d'accueil du jeune enfant ou en congé d'adoption, le bénéfice de ce congé interrompt le TPT.

Si l'agent.e se trouve en situation d'accident de service entraînant un CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) ou en congé maladie depuis plus de 30 jours, il peut demander à interrompre le TPT.

Fin des droits et conditions de reprise d'un TPT

Lorsque le bénéfice du TPT, de façon discontinue ou continue, atteint la durée d'1 an, l'agent.e a alors épuisé provisoirement ses droits.

L'agent.e pourra y prétendre à nouveau à l'issue d'une période de 12 mois : seules les périodes effectuées en position d'activité ou de détachement sont prises en compte pour ce délai d'un an.

Il peut ainsi, durant ce délai et selon l'évolution de son état de santé, reprendre le service à temps plein (ou temps partiel pour convenance personnelle), accéder à un dispositif de congé pour raison de santé ou pour envisager l'inaptitude aux fonctions ou poste (avec éventuelle saisine du Conseil Médical dans ces deux dernières hypothèses).

Effets du TPT sur la rémunération

Effets sur la rémunération des fonctionnaires

Le fonctionnaire perçoit, durant le bénéfice du TPT :

- l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence,

- s'il y a lieu de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) et du CTI (complément de traitement indiciaire) ;

Effets sur la rémunération des agent.es contractuel.les

Les agent.es voient leur rémunération proratisée en fonction de la quotité de TPT dont ils bénéficient. Toutefois, cette fraction est égale à 6/7^e pour un TPT à 80 % et à 32/35^e pour un TPT à 90 %.

Ainsi, un.e contractuel.le qui bénéficie d'un TPT à 50 % percevra la moitié de sa rémunération, de ses primes et indemnités, du SFT (sauf cas où l'agent.e perçoit le SFT pour 1 enfant, ce montant ne pouvant être proratisé et dans la limite minimale de 77,71 euros pour 2 enfants, 194,03 euros pour 3 enfants et 138,66 euros par enfant supplémentaire) et de l'indemnité de résidence.

Cette rémunération est toutefois complétée par les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Dispositions communes

L'agent.e perçoit ses primes et indemnités en vertu de l'article 1er du décret du 26/8/2010 qui dispose que « Le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires relevant de l'article L.3 du CGFP, aux magistrats de l'ordre judiciaire et, le cas échéant, aux agents contractuels relevant du décret du 17/1/1986 est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique, durant la période de préparation au reclassement prévue à l'art. L.826-2 du CGFP et en cas de congés pris en application des articles du CGFP et du décret du 17/1/1986. »

L'agent.e bénéficiaire d'un TPT :

- ne peut en aucun cas effectuer d'heure supplémentaire ;
- conserve le droit à prise en charge/remboursement du titre de transport en commun pour effectuer les déplacements domicile-travail.

Effets sur la carrière, les droits à congé et à pension

Congés : l'agent.e dispose des mêmes droits à congés (congés annuels, RTT et/ou congés compensateurs) que les agent.es exerçant les mêmes fonctions à temps partiel.

Carrières : les périodes de bénéfice de TPT sont assimilées à des périodes d'activité à temps plein et sont donc comptabilisées à ce titre pour l'avancement et/ou la promotion ainsi que pour la formation.

Formation : à sa demande, l'agent.e peut prétendre à bénéficier d'une formation sous réserve de production d'un certificat médical attestant de la compatibilité du suivi de cette formation avec son état de santé. En ce cas, le TPT est suspendu durant le temps de formation.

Droit à pension des fonctionnaires : le traitement et les primes étant perçus en intégralité par les fonctionnaires, les cotisations et calcul des trimestres s'opèrent de la même façon que pour les personnels du même corps exerçant à temps plein.

Prise en compte pour le calcul des droits à la retraite pour les agent.es non titulaires ou contractuel.les : les cotisations de retraite complémentaire converties en points IRCANTEC étant calculées sur la base de la rémunération perçue (et non sur les indemnités versées par l'assurance maladie), ces cotisations seront proratisées de la même manière que la rémunération de l'agent.e.

Textes de référence

- Code général de la Fonction Publique : articles L 115-2 et L 823-1 à L 823-6
- Code de la Sécurité Sociale : articles L 323-3 - R 323-1 à R 323-12 (rémunération par la CNAM)
- Décret 2021-997 du 28/7/2021 relatif au TPT dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret 86-83 du 17/1/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat : article 11-1 et 39
- Décret 86-442 du 14/3/1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires : articles 23-1 à 23-14
- FAQ DGAFP de 2022 (site Fonction publique)





UFSE CGT
263 rue de Paris
Case 542
93515 Montreuil cedex
ufse@cgt.fr
01 55 82 77 56

