



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
de la Lozère

LE COMITE MEDICAL

GUIDE PRATIQUE

(Mise à jour au 17 Février 2021)

PRESENTATION GENERALE

Le Comité Médical statue sur les questions d'ordre médical relatives à l'admission aux emplois publics, aux congés de maladie et à l'aptitude ou à l'inaptitude à l'exercice des fonctions en cours de carrière. Il est compétent à l'égard des fonctionnaires territoriaux (titulaires et stagiaires) en activité et des agents contractuels.

La saisine relève de l'employeur territorial.

Ces avis sont obligatoires mais ne lient pas l'autorité territoriale à qui revient la décision (sauf dans trois cas précis).

COMPOSITION

Le comité médical est composé de deux praticiens de médecine générale et de spécialistes pour les affections graves donnant droit aux congés de longue maladie ou de longue durée.

Le comité médical élit son président parmi les deux praticiens généralistes.

FONCTIONNEMENT

Dès réception du dossier, le secrétariat du comité médical vérifie que toutes les pièces constitutives de ce dossier sont présentes.

Si nécessaire, il mandate une expertise auprès d'un médecin expert. Cet examen a pour objet de vérifier que le fonctionnaire réunit effectivement les conditions médicales exigées pour bénéficier du congé sollicité. Les honoraires et frais médicaux sont à la charge de la collectivité.

Le secrétariat informe l'autorité territoriale, le fonctionnaire et le médecin chargé de la prévention de la date à laquelle sera examiné le dossier.

AVIS

Le procès verbal de la séance est transmis à l'autorité territoriale. L'avis est communiqué à l'agent par la collectivité.

Le comité médical émet des avis qui ne lient pas l'autorité territoriale, hors les deux cas de figure suivants pour lesquels l'employeur n'est à même de prendre sa décision qu'après avis favorable :

- Reprise de fonctions après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire,
- Reprise de fonctions après congé de longue maladie ou de longue durée,

L'autorité territoriale doit informer le secrétariat du comité médical lorsque la décision prise n'est pas conforme à l'avis rendu.

SES MISSIONS

Le comité médical doit être consulté chaque fois que la réglementation le prévoit notamment pour :

- ❖ Le congé de maladie ordinaire au-delà de six mois consécutifs ;
- ❖ Le congé de longue maladie : octroi et renouvellement ;
- ❖ Le congé de longue maladie fractionné : octroi et renouvellement ;
- ❖ Le congé de longue maladie d'office : octroi et renouvellement ;
- ❖ Le congé de longue durée : octroi et renouvellement ;
- ❖ Le congé de grave maladie : octroi et renouvellement ;
- ❖ Le congé de grave maladie d'office : octroi et renouvellement ;
- ❖ Le congé sans traitement ;
- ❖ Mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement ;
- ❖ Reclassement dans un autre emploi suite à la modification de l'état physique du fonctionnaire ;
- ❖ Temps partiel thérapeutique : octroi et renouvellement, en cas d'avis *non-concordants* entre le médecin traitant de l'agent et un médecin agréé par l'administration (**ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 modifiant l'article 57-4 de loi du 26 janvier 1984**) ;
- ❖ Aptitude à reprise avec ou sans aménagement de poste : après 12 mois consécutifs de congé maladie ordinaire, à l'issue ou au cours d'un congé de longue maladie, de longue durée, d'une disponibilité d'office, d'un congé de grave maladie, d'un congé sans traitement ;
- ❖ L'inaptitude absolue et définitive et la retraite pour invalidité dans le cadre d'une procédure simplifiée ;
- ❖ Accès aux emplois publics en cas de contestation ;

GLOSSAIRE

CM : Comité Médical

CLM : Congé de Longue Maladie

CMO : Congé de Maladie Ordinaire

CLD : Congé de Longue Durée

CGM : Congé de Grave Maladie

DO : Disponibilité d'Office

TPT : Temps Partiel Thérapeutique

LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE AU DELA DE SIX MOIS CONSECUTIFS

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER :

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type)
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ainsi que le dernier arrêt mentionnant la prolongation de l'arrêt maladie (joindre la copie de ces arrêts).
- Le certificat administratif du médecin traitant indiquant le type de congé demandé, la durée et la période.
- Le certificat médical détaillant la pathologie, **sous pli confidentiel**.
- Les copies de toutes les notifications de la CPAM (AGENT TITULAIRE IRCANTEC)
- Le cas échéant, l'avis d'inaptitude émis par le médecin de prévention, **sous pli confidentiel**
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, **sous pli confidentiel**

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

Lorsque l'agent est placé de façon continue (sans un seul jour de reprise) en congé de maladie ordinaire depuis 6 mois.

Le congé de maladie ordinaire est octroyé lorsque l'affection ne présente pas de gravité particulière et lorsque la maladie dûment constatée place temporairement le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

*Rappel : pour tout arrêt de maladie ordinaire ne portant pas la durée continue du congé à plus de 6 mois, le comité médical **ne doit pas** être saisi par l'administration.*

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'état de santé de l'agent justifie-t-il une prolongation du congé de maladie ordinaire ?

Si oui, préciser la durée du renouvellement dans la limite des douze mois du congé de maladie ordinaire.

Si non, l'état de santé de l'agent lui permet-il de reprendre ses fonctions ? Dans quelles conditions ?

Si l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ?

Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

Si non, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Points sur les droits des agents

La durée totale des congés de maladie ordinaire ne peut pas excéder douze mois consécutifs. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant les trois premiers mois ; les neuf mois suivants sont rémunérés à demi-traitement.

LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE : OCTROI ET RENOUVELLEMENT (CLM)

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER :

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type)
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Le certificat administratif du médecin traitant indiquant le type de congé demandé, la durée (3 ou 6 mois) et la période.
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales, **sous pli confidentiel**
- Un état récapitulatif des arrêts de travail
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, **sous pli confidentiel**

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est dans l'impossibilité **temporaire** d'exercer ses fonctions.

Il présente une maladie invalidante et de gravité confirmée qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

L'arrêté du 14 août 1986 fixe une liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit à CLM. Il peut également être accordé pour une affection non prévue par cet arrêté, après avis du comité médical.

Il est accordé et renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent présente-t-il une maladie invalidante et de gravité confirmée qui le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ?

En cas d'octroi ou de renouvellement du congé, préciser la durée de la période d'attribution.

En cas de refus du renouvellement du congé, l'agent est-il apte à reprendre ses fonctions ? Si oui, dans quelles conditions ?

En cas de fin de droit de congé maladie, l'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à l'exercice de ses fonctions ? (préciser la durée de la mise en disponibilité pour raison de santé).

Si l'inaptitude à ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ?

Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

Dans tous les cas, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Points sur les droits des agents

Le congé de longue maladie peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans. Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement (hors primes) pendant 1 an. Le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent.

Si la demande de CLM est présentée au cours d'un congé ordinaire de maladie, la première période de CLM court à compter du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint le fonctionnaire.

Le fonctionnaire qui reprend son activité pendant au moins 1 an, après une période de CLM, a droit à un nouveau CLM de 3 ans maximum, quelle que soit l'affection en cause. Si la reprise est inférieure à un an, la nouvelle période de CLM s'ajoute à la précédente, dans la limite de 3 ans maximum.

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet).
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet).
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type).
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent.
- Le certificat du médecin traitant justifiant le congé et spécifiant de la nécessité d'un congé fractionné.
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales, **sous pli confidentiel**.
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ainsi que le dernier arrêt mentionnant la prolongation de l'arrêt maladie (joindre la copie de ces arrêts).
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, **sous pli confidentiel**.

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est dans l'impossibilité **temporaire** d'exercer ses fonctions de manière continue.

Il présente une maladie invalidante et de gravité confirmée qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Les absences du fonctionnaire nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement (exemple de l'hémodialyse) peuvent être imputées au besoin par demi-journées sur ses droits à congé de longue maladie (art. 6.4.2. de la circulaire du 30 janvier 1989).

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent présente-t-il une maladie invalidante et de gravité confirmée justifiant le bénéfice d'une activité discontinuée pour recevoir des soins périodiques ?

En cas de refus du renouvellement du congé :

- L'agent est-il apte à reprendre ses fonctions de façon continue ? Si oui, dans quelles conditions ?
- L'agent doit-il être placé en congé de longue maladie ?

Si l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ?

Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

Dans tous les cas, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Points sur les droits des agents

Le fonctionnaire en congé de longue maladie fractionné perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle ces droits à rémunération sont appréciés, il ne lui a pas été attribué plus d'un an de congé de longue maladie.

Dans le cas contraire, le fonctionnaire perçoit un demi-traitement jusqu'à ce qu'il lui soit attribué trois ans de congé de longue maladie, pendant la même période de référence de quatre ans précitée.

Ce système de décompte conduit, en cas de congé de longue maladie fractionné, à apprécier au jour le jour les droits à rémunération du bénéficiaire du congé.

LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE D'OFFICE : OCTROI ET RENOUVELLEMENT

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ou des décisions de mise en arrêt d'office
- Le rapport hiérarchique
- Le rapport du médecin de prévention
- Le certificat administratif du médecin traitant indiquant le type de congé demandé, la durée (3 ou 6 mois) et la période.
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales **sous pli confidentiel**.

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions.

L'autorité territoriale estime que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas de poursuivre son activité ET qu'il existe un risque pour son entourage professionnel ou lui-même.

Il présente une maladie invalidante et de gravité confirmée qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Ce congé doit être limité aux situations d'urgences et appliquées dans le respect des libertés individuelles.

Pour un renouvellement :

Si l'agent reconnaît la nécessité de ce congé, le renouvellement peut avoir lieu sur sa demande et dans ce cas il convient de se référer aux éléments de procédure décrits dans les pages précédentes.

Dans le cas contraire, c'est l'administration qui prend l'initiative du renouvellement du congé d'office.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent présente-t-il une maladie invalidante et de gravité confirmée qui le place dans l'impossibilité d'exercer normalement ses fonctions et qui nécessite un placement d'office en congé maladie ?

En cas d'octroi ou de renouvellement du congé, préciser la durée de la période d'attribution.

En cas de refus du renouvellement du congé, l'agent est-il apte à reprendre ses fonctions ? Si oui, dans quelles conditions ?

En cas de fin de droit de congé maladie, l'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à l'exercice de ses fonctions ? (Préciser la durée de la mise en disponibilité pour raison de santé).

Si l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude ? Si oui, préciser la nature du poste, les tâches possibles et interdites.

Dans tous les cas, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Points sur les droits des agents

Après un an de congé de longue maladie d'office pour une des 5 affections ouvrant droit à congé de longue durée, le congé sera renouvelé en congé de longue durée d'office sauf demande de maintien en CLM de la part de l'agent. Il est donc important que l'agent soit informé de ses droits.

Les droits à traitement pour un congé octroyé d'office sont les mêmes que pour un CLM, à savoir un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement pour un CLM d'office.

LE CONGÉ DE LONGUE DUREE : OCTROI ET RENOUVELLEMENT (CLD)

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Le certificat administratif du médecin traitant indiquant le type de congé demandé, la durée (3 ou 6 mois) et la période.
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales, **sous pli confidentiel**
- Un état récapitulatif des arrêts de travail.
- Tous les arrêtés pris par la collectivité depuis le début du congé
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, **sous pli confidentiel**.

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions. Il est atteint de l'un des cinq types d'affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent présente-t-il une maladie invalidante et de gravité confirmée qui le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ?

En cas d'octroi ou de renouvellement du congé, préciser la durée de la période d'attribution.

En cas de refus du renouvellement du congé, l'agent est-il apte à reprendre ses fonctions ? Si oui, dans quelles conditions ?

En cas de fin de droit de congé maladie, l'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à l'exercice de ses fonctions ? (préciser la durée de la mise en disponibilité pour raison de santé).

Si l'inaptitude à ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ?

Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

Dans tous les cas, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Points sur les droits des agents.

Le congé de longue durée est accordé pour une période de 5 ans maximum au titre d'une même maladie. Le fonctionnaire conserve son plein traitement (hors primes) pendant 3 ans ; les 2 années suivantes il est rémunéré à demi-traitement. Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

Un seul congé de longue durée peut être accordé au cours de la carrière au titre d'une même affection. Par contre, pour une autre affection, un nouveau droit à congé de longue durée peut être obtenu.

Le bénéfice du CLD est ouvert à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé. Toutefois, le passage de CLM en CLD n'est pas obligatoire : au terme de l'année rémunérée à plein traitement de son CLM, le fonctionnaire peut demander à rester en CLM. Si le fonctionnaire a obtenu son maintien en CLM, il ne peut prétendre par la suite à un CLD pour la même affection sauf s'il a repris ses fonctions au moins un an entre la fin de son CLM et le début de son CLD.

Lorsque le fonctionnaire se trouvant atteint d'une affection ouvrant droit au CLD n'a plus de droit à CLM, il est directement placé en CLD. S'il est en congé de maladie ordinaire (CMO) au moment de sa demande, la période de CMO s'impute sur la durée du CLD.

AGENTS CONCERNES : TITULAIRES IRCANTEC NON- TITULAIRES

LE CONGE DE GRAVE MALADIE : OCTROI ET RENOUELEMENT (CGM)

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Le certificat administratif du médecin traitant indiquant le type de congé demandé, la durée (3 ou 6 mois) et la période.
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales, sous pli confidentiel
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ainsi que le dernier arrêt mentionnant la prolongation de l'arrêt maladie (joindre la copie de ces arrêts)
- Les copies de toutes les notifications de la CPAM
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, sous pli confidentiel.

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est dans l'impossibilité **temporaire** d'exercer ses fonctions.

Il présente une maladie invalidante et de gravité confirmée qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Le fonctionnaire territorial doit être en position d'activité (congé de maladie ordinaire compris) pour être placé en congé de grave maladie ; sont donc exclus du bénéfice d'un tel congé les fonctionnaires en disponibilité, congé parental, congé sans traitement....

L'agent est atteint de l'une des maladies énumérées à titre indicatif dans l'arrêté ministériel du 14 mars 1986.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent présente-t-il une maladie invalidante et de gravité confirmée qui le place dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ?

En cas d'octroi ou de renouvellement du congé, préciser la durée de la période d'attribution.

En cas de refus du renouvellement du congé, l'agent est-il apte à reprendre ses fonctions ? Si oui, dans quelles conditions ?

En cas de fin de droit de congé maladie, l'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à l'exercice de ses fonctions ? (préciser la durée de la mise en disponibilité pour raison de santé).

Si l'inaptitude à ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ?

Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

Dans tous les cas, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant le licenciement ?

Points sur les droits des agents

Le congé de grave maladie est accordé par période de 3 à 6 mois dans la limite maximale de 3 ans. La première année est rémunérée à plein traitement et les 2 suivantes à demi-traitement (les indemnités journalières prévoient une indemnisation égale à 66.66 du traitement si l'agent a 3 enfants).

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de même nature s'il n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an (pour la même affection ou des affections différentes).

LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE D'OFFICE : OCTROI ET RENOUVELLEMENT

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ou des décisions de mise en arrêt d'office
- Le certificat administratif du médecin traitant indiquant le type de congé demandé, la durée (3 ou 6 mois) et la période.
- Le rapport hiérarchique
- Le rapport du médecin de prévention
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales sous pli confidentiel.

➤ **Quand doit être saisi le comité médical ?**

L'agent est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions.

L'autorité territoriale estime que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas de poursuivre son activité ET qu'il existe un risque pour son entourage professionnel ou lui-même.

Il présente une maladie invalidante et de gravité confirmée qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

Ce congé doit être limité aux situations d'urgences et appliquées dans le respect des libertés individuelles.

Pour un renouvellement :

Si l'agent reconnaît la nécessité de ce congé, le renouvellement peut avoir lieu sur sa demande et dans ce cas il convient de se référer aux éléments de procédure décrits dans les pages précédentes.

Dans le cas contraire, c'est l'administration qui prend l'initiative du renouvellement du congé d'office.

➤ **Questions à poser au comité médical ?**

L'agent présente-t-il une maladie invalidante et de gravité confirmée qui le place dans l'impossibilité d'exercer normalement ses fonctions et qui nécessite un placement d'office en congé maladie ?

En cas d'octroi ou de renouvellement du congé, préciser la durée de la période d'attribution.

En cas de refus du renouvellement du congé, l'agent est-il apte à reprendre ses fonctions ? Si oui, dans quelles conditions ?

En cas de fin de droit de congé maladie, l'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à l'exercice de ses fonctions ? (préciser la durée de la mise en disponibilité pour raison de santé).

Si l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude ? Si oui, préciser la nature du poste, les tâches possibles et interdites.

Dans tous les cas, l'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant le licenciement ?

Points sur les droits des agents

Les droits à traitement pour un congé octroyé d'office sont les mêmes que pour un CGM, à savoir un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement pour un CGM d'office.

LA DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISON DE SANTE ET SON RENOUVELLEMENT

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- Tous les arrêtés pris par la collectivité depuis les débuts des congés dont à bénéficier l'agent
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ainsi que le dernier arrêt mentionnant la prolongation de l'arrêt maladie (joindre la copie de ces arrêtés)

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est dans l'impossibilité **temporaire** d'exercer ses fonctions.

Il a épuisé ses droits statutaires :

- après 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire n'ouvrant pas droit à CLM, CLD ou CGM
- après 3 ans de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie
- après 5 ans de congé de longue durée et qu'il n'a pas été envisagé de modalité de réintégration.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à ses fonctions? Si oui, précisez la durée de la disponibilité d'office.

Si non, l'agent est-il apte à la reprise de ses fonctions ? Dans quelles conditions ?

Si l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ? Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites ?

L'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Point sur les droits des agents

La mise en disponibilité d'office est une situation d'attente qui suspend les droits à avancement et n'ouvre pas droit à cotisation pour la retraite. Elle intervient parce que l'état de santé de l'agent ne lui permet pas encore de reprendre son travail soit parce qu'il a été reconnu physiquement inapte aux fonctions de son grade et que son administration ne peut pas immédiatement le reclasser dans un autre emploi. La disponibilité est d'un an maximum. Elle peut être reconduite 2 fois pour une durée égale. Exceptionnellement, elle peut être renouvelée une 3^{ème} fois, si à la fin de la 3^{ème} année le comité médical estime que l'agent, encore inapte physiquement, devrait toutefois pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant la fin de la 4^{ème} année.

Si à l'expiration de la période de disponibilité, l'agent n'a pu être reclassé, il est : soit réintégré, soit admis à la retraite d'office s'il est reconnu inapte, soit licencié.

Le fonctionnaire en disponibilité d'office pour raisons de santé n'est plus rémunéré. Toutefois s'il remplit les conditions exigées, il peut percevoir :

- des **indemnités de coordination** à l'issue d'un congé de maladie ordinaire si sa mise en disponibilité est motivée par le fait que son état de santé ne lui permet pas encore à l'issue de son congé de maladie de reprendre son travail.

- une **allocation d'invalidité temporaire (A.I.T)**, lorsqu'il n'a pas ou plus droit ni à rémunération statutaire, ni à indemnité journalière de maladie, sous réserve d'être en état d'invalidité temporaire réduisant sa capacité des 2/3. Dans ce cas le fonctionnaire doit, dans un délai d'un an à l'expiration des droits à traitement, adresser une demande de reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire à la caisse primaire d'assurance maladie dont dépend son lieu de travail. La caisse primaire d'assurance maladie communique son avis à la collectivité qui saisit ensuite la commission de réforme. Celle-ci est chargée d'apprécier l'invalidité.

RECLASSEMENT DANS UN AUTRE EMPLOI SUITE A LA MODIFICATION DE L'ETAT PHYSIQUE DU FONCTIONNAIRE

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'emploi occupé par l'agent ainsi que l'historique des fonctions occupées dans la structure
- La fiche de poste détaillée de l'emploi proposé à l'agent
- Le certificat du médecin traitant attestant de l'inaptitude de l'agent à ses fonctions
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagnées des pièces médicales, **sous pli confidentiel**
- Le rapport du médecin de prévention préconisant les tâches et postures possibles ou interdites/avis sur l'adéquation entre le poste proposé et l'état de santé de l'agent
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, **sous pli confidentiel**

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est reconnu inapte de façon absolue et définitive à l'exercice des fonctions de son grade mais peut exercer d'autres fonctions.

➤ Questions à poser au comité médical ?

Préciser si le poste proposé par la collectivité est en adéquation avec l'état santé de l'agent.

Préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

Point sur les droits des agents

Le fonctionnaire titulaire dont l'état de santé est altéré, peut bénéficier d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique lorsque l'aménagement de son poste est impossible ou insuffisant. Le reclassement s'effectue sur un autre emploi du même grade, sur un emploi relevant d'un autre grade du même cadre d'emplois ou sur un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois. Le reclassement pour inaptitude physique ne soumet pas les collectivités à une obligation de résultat mais plutôt à une obligation de moyens.

La procédure de reclassement pour inaptitude physique ne peut être mise en œuvre qu'à la suite d'une demande de l'intéressé. Le fait qu'un agent n'ait pas effectué de demande de reclassement pour inaptitude physique ne peut exonérer totalement la collectivité de son obligation de recherche d'un reclassement ; établi en tant que principe général du droit, le reclassement doit être considéré comme une formalité substantielle, notamment lors d'un éventuel contentieux avec l'agent. Toutefois, sans demande de l'agent, la collectivité devra à minima être en mesure d'apporter la preuve que l'agent a été informé par elle de sa faculté à exercer ce droit et qu'il y a renoncé.

Les procédures ne peuvent être mises en œuvre que lorsqu'il existe des possibilités de reclassement ouvertes au sein de la collectivité d'origine de l'agent ou d'une autre collectivité. Le reclassement est possible de différentes façons : le reclassement **par voie de recrutement** dans un nouveau cadre d'emploi, le reclassement **par voie de détachement** dans un autre cadre d'emplois.

La possibilité pour les fonctionnaires stagiaires de bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique a été admise par la jurisprudence mais aucun texte n'en prévoit les modalités.

En l'absence de possibilité immédiate de reclassement, un agent inapte définitivement à la reprise de ses fonctions et qui a épuisé ses droits à congé ordinaire de maladie, congé de longue maladie ou congé de longue durée, peut être placé en disponibilité d'office en attente d'un reclassement.

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE : OCTROI ET RENOUELEMENT (TPT) SI AVIS DISCORDANTS

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent
- **Les avis non-concordants** du médecin traitant de l'agent et du médecin agréé par l'administration,
- Tous les documents médicaux en possession de l'agent et relatifs à la pathologie, **sous pli confidentiel**
- Le rapport du médecin de prévention.

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

La reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'état de santé de l'agent, à aider l'agent à suivre une rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé. La demande de ce congé fait **immédiatement** suite à un congé de maladie ordinaire, ou un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé de grave maladie. La demande doit être réalisée durant une période de congé maladie.

La reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique n'est pas possible suite à une période de disponibilité d'office.

Le 4 bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 dispose que la demande de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant.

Cette demande est accordée par la collectivité après avis favorable et 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 est saisi afin d'émettre un avis décisionnaire.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'état de santé de l'agent justifie-t-il une reprise à temps partiel thérapeutique ou son renouvellement ?

Préciser la quotité (50, 60, 70, 80 ou 90% du temps de travail de l'agent) si connue.

Au regard des missions et de l'emploi du temps de l'agent, quelle organisation est à préconiser pour la mise en place ou la prolongation de ce temps partiel ?

Point sur les droits des agents

Le TPT est accordé par périodes de 3 mois, renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière par affection ayant ouvert droit au congé de maladie.

Le temps partiel thérapeutique ne peut être inférieur au mi-temps.

Pour l'agent titulaire ou stagiaire, le temps partiel thérapeutique permet au fonctionnaire de bénéficier d'une **rémunération versée sur la base du temps plein** tout en exerçant ses fonctions à temps partiel pour raison de santé.

**AGENTS CONCERNES : TITULAIRES CNRACL
TITULAIRES IRCANTEC et NON- TITULAIRES**

APTITUDE A REPRISE AVEC OU SANS AMENAGEMENT DE POSTE :

- APRES 12 MOIS CONSECUTIFS DE CONGE MALADIE ORDINAIRE,
- A L'ISSUE / AU COURS D'UN CONGE DE LONGUE MALADIE, DE LONGUE DUREE,
- D'UNE DISPONIBILITE D'OFFICE POUR RAISONS DE SANTE
- D'UN CONGE DE GRAVE MALADIE
- D'UN CONGE SANS TRAITEMENT

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent sollicitant sa reprise à temps complet (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée de l'agent mentionnant le cas échéant les aménagements proposés
- Le certificat du médecin traitant autorisant la reprise de l'agent
- Les conclusions circonstanciées du médecin traitant accompagné des pièces médicales, **sous pli confidentiel**
- Le rapport du médecin de prévention précisant si la reprise à temps plein est possible et si des aménagements du poste sont nécessaires ou non. Il doit émettre des recommandations sur les tâches et postures possibles et à proscrire, sous pli confidentiel
- Tous les éléments utiles émis par la CPAM pour les agents IRCANTEC (avis du médecin-conseil, notification d'invalidité par exemple...) (AGENT TITULAIRE IRCANTEC ET NON-TITULAIRE)

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'agent est physiquement apte à reprendre les fonctions mentionnées dans la fiche de poste avec ou sans aménagements ou l'état de santé de l'agent nécessite un changement d'emploi compatible avec son grade ou l'agent est reconnu totalement et définitivement inapte à l'exercice des fonctions de son grade, mais exercer les fonctions correspondant à un autre grade ou l'agent est reconnu totalement et définitivement inapte à toutes fonctions.

L'administration ne peut réintégrer un agent sans l'avis favorable du comité médical.

Cette demande peut être concomitante avec la demande d'octroi de la dernière période de congé de maladie ordinaire (soit 12 mois consécutifs), de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent est-il apte à reprendre les fonctions mentionnées dans la fiche de poste ?

Au regard de l'état de santé de l'agent, son poste doit-il être aménagé ?

Si oui, préciser les aménagements ou restrictions nécessaires, compatibles avec l'état de santé de l'agent.

L'agent présente-t-il une inaptitude temporaire à ses fonctions ?

Si l'inaptitude à l'exercice de ses fonctions est définitive et absolue, l'agent peut-il faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique ? Si oui, préciser la nature du poste, les tâches et postures possibles et interdites.

L'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ou le licenciement ?

Point sur les droits des agents

La reprise de fonction peut intervenir à n'importe quel moment, elle suspend alors le congé précédemment octroyé.

En cas de reprise du travail pendant une année consécutive, les droits à congé de longue maladie ou à congé de grave maladie sont intégralement recouverts. En revanche, pour un congé de longue durée, un nouvel arrêt pour la même affection vient s'ajouter au congé de longue durée déjà obtenu dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière pour la même affection. Les agents qui ont épuisés leurs droits à congé de maladie ordinaire, de longue maladie et de longue durée bénéficient du maintien de leur salaire à demi-traitement jusqu'à l'avis du comité médical ou jusqu'à la décision de reclassement par la collectivité.

L'INAPTITUDE ABSOLUE ET DEFINITIVE ET LA RETRAITE POUR INVALIDITE (PROCEDURE SIMPLIFIEE)

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent s'il s'agit d'une retraite pour invalidité à sa demande (voir lettre type site internet)
- La fiche de poste détaillée et actualisée de l'agent ainsi que l'historique des fonctions occupées dans la structure
- Un état récapitulatif des congés maladie (CMO, CLM, CLD sur l'ensemble de la carrière accompagnés des procès-verbaux du comité médical)
- Un état récapitulatif des arrêts de travail ainsi que le dernier arrêt mentionnant l'inaptitude aux fonctions (joindre la copie de ces arrêts)
- Le nombre de trimestres acquis par l'agent à la date de la saisine
- Le rapport écrit du médecin de prévention se prononçant sur l'inaptitude définitive et absolue aux fonctions et à toutes fonctions, sous pli confidentiel
- L'attestation de reclassement
- Le rapport médical Formulaire AF3 signé par l'agent et par un médecin agréé.

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

L'état physique de l'agent ne lui permet plus d'exercer les fonctions décrites dans sa fiche de poste. L'agent est reconnu totalement et définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et n'a pas voulu présenter de demande de reclassement ou il n'y a pas de possibilité de reclassement. L'agent est reconnu totalement et définitivement inapte à toutes fonctions.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'agent est-il apte aux fonctions mentionnées dans la fiche de poste?

L'agent présente-t-il une inaptitude définitive et absolue à toutes fonctions faisant obstacle à son reclassement et entraînant la mise à la retraite pour invalidité ?

Point sur les droits des agents

L'instruction générale de la CNRACL indique que la mise à la retraite pour invalidité non imputable au service peut être prononcée au terme d'une procédure simplifiée, sur simple avis du comité médical et sans consultation de la commission de réforme, sous réserve :

- que l'admission à la retraite soit faite sur demande de l'agent
- que l'invalidité ne soit pas imputable au service
- que l'intéressé comptabilise **au moins 112 trimestres de services (année 2021)** et de bonifications admissibles en liquidation de retraite C.N.R.A.C.L (le fonctionnaire justifie d'un nombre de trimestres (services + bonifications) lui permettant de percevoir une pension au moins égale à 50% du traitement retenu pour le calcul de cette pension). Seules les périodes de services effectifs sont à prendre en compte. Les services à temps non complet et à temps partiel sont repris au prorata du temps de travail.
- que le fonctionnaire ne demande pas, lors de la radiation des cadres, une majoration de pension pour assistance d'une tierce personne

Le comité médical rend un avis précisant l'origine, le taux des infirmités et démontrant l'inaptitude absolue et définitive de l'agent à l'exercice de ses fonctions, le médecin agréé se prononçant en plus sur l'origine et les taux des infirmités.

ACCES AUX EMPLOIS PUBLICS EN CAS DE CONTESTATION

PIÈCES À FOURNIR POUR L'EXAMEN DU DOSSIER

- La lettre de saisine du comité médical par la collectivité (voir lettre type site internet)
- Le formulaire de saisine complété et signé par l'autorité territoriale (voir formulaire type site internet)
- La demande écrite de l'agent le cas échéant
- Le rapport établi par un médecin spécialiste agréé, sous pli confidentiel
- Le certificat médical du médecin traitant expliquant les motifs de contestation **sous pli confidentiel**

➤ Quand doit être saisi le comité médical ?

Il existe une contestation d'ordre **médical** à l'initiative de la collectivité ou de l'agent.

➤ Questions à poser au comité médical ?

L'état de santé de l'agent est-il compatible avec l'emploi auquel il a postulé ?

Point sur le droit des agents

Les articles 20 et 21 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 disposent que: « nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Dans tous les cas l'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule.

Lorsque les conclusions du ou des médecins sont contestées soit par l'intéressé, soit par l'administration, le dossier est soumis au comité médical compétent ».



Secrétariat du Comité Médical : Lucile FOURNIER

cmcd@cdg48.fr