

# LE CONSEIL MEDICAL

# La réforme des Instances médicales

- ❖ Décret n° 2022-350 du 11/03/2022
- ❖ Création d'une instance unique : **LE CONSEIL MEDICAL**
- ❖ **2 formations :**
  - Le Conseil médical FORMATION RESTREINTE** (anciennement Comité Médical)
  - Le Conseil médical FORMATION PLENIERE** (anciennement Commission de Réforme)

# QUELQUES RAPPELS sur les droits à congé maladie

## ❖ Le Congé Maladie Ordinaire (CMO)

- Agents concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de DP
- Droits : 1 an
- Rémunération : 3 mois à PT – 9 mois à ½ traitement (sauf pour agents contractuels)
- Reconstitution des droits : après reprise (minimum 1 jour)

## ❖ Le Congé de Longue Maladie (CLM)

- Agents concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires + de 28 heures (CNRACL)
- Droits : 3 ans
- Rémunération : 1 an à PT – 2 ans à ½ traitement
- Reconstitution des droits : après reprise effective pendant au moins 1 an

## ❖ Le Congé de Grave Maladie (CGM)

- Agents concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires - de 28 heures – contractuels de droit public si contrat depuis au moins 3 ans (IRCANTEC)
- IDEM CLM

## ❖ Le Congé de Longue Durée (CLD)

- Agents concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires + de 28 heures (CNRACL)
- Droits : 5 ans pour 5 pathologies identifiées (Décret n°86-442 du 14 mars 1986 – Article 29)
- Rémunération : 3 ans à PT – 2 ans à ½ traitement
- Pas de reconstitution des droits – un seul CLD par pathologie dans toute la carrière

# Dans quels cas le Conseil médical FORMATION RESTREINTE doit-il être saisi ?

- ❖ OCTROI d'un congé maladie (CLM/CGM, CLD)
- ❖ PROLONGATION CLM/CGM, CLD entrainant le passage à ½ traitement (à épuisement de la période de plein traitement)
- ❖ APTITUDE à la REINTEGRATION :
  - ✓ à expiration des droits statutaires à congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD)
  - ✓ après une période de CLM d'office
- ❖ Engagement procédures PPR et RECLASSEMENT
- ❖ Placement en DORS (Disponibilité d'Office pour Raison de Santé), renouvellement et réintégration
- ❖ CONTESTATION des conclusions du médecin agréé missionné par Collectivité (saisine facultative)
- ❖ Saisine du Conseil Médical Supérieur (instance de recours)

# Les cas de SAISINE FACULTATIVE du Conseil médical Formation Restreinte pour contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé

- ❖ **ADMISSION DES CANDIDATS aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de travail particulières**
  - ✓ Le contrôle des conditions de santé, lorsqu'elles sont requises, est effectué par des médecins agréés. En cas de contestation des conclusions de ces derniers, soit par l'agent, soit par l'administration, le conseil médical est saisi dans un délai de deux mois à compter du moment où elles sont portées à leur connaissance
- ❖ **PROLONGATION, REINTEGRATION A L'ISSU D'UN CONGE POUR RAISON DE SANTE (CMO, CLM/CGM, CLD)**
- ❖ **LE BENEFICE D'UN TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE :**
- ❖ **L'EXAMEN MEDICAL réalisé AU COURS d'un CONGE DE MALADIE**
  - ✓ la visite de contrôle à laquelle l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment pendant le congé de maladie ou celle effectuée obligatoirement au moins une fois au-delà de six mois consécutifs de congé de maladie
  - ✓ la visite de contrôle pendant le CLM ou le CLD
  - ✓ la visite de contrôle à laquelle l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment pendant le CITIS ou celle effectuée obligatoirement au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé

# Dans quels cas le Conseil médical FORMATION PLENIERE doit-il être saisi ?

## ❖ Reconnaissance de l'imputabilité au service :

### Si non reconnue par la collectivité

- accident de service, accident de trajet,
- maladie professionnelle figurant dans le tableau du code de la Sécurité Sociale et remplissant les conditions

### Saisine obligatoire

- maladie contractée en service ne figurant pas dans le tableau du code de la Sécurité Sociale
- maladie professionnelle figurant dans le tableau du code de la Sécurité Sociale et ne remplissant pas les conditions

## ❖ OCTROI de l'A.T.I. (Allocation temporaire d'invalidité)

## ❖ REVISION QUINQUENNALE A.T.I.

## ❖ RETRAITE POUR INVALIDITE

# Quand la collectivité doit-elle missionner elle-même un médecin agréé ?

- ❖ **Prolongation CMO au-delà de 6 mois (obligatoire)**
- ❖ **Prolongation CLM/CGM, CLD une fois par an**  
(sauf si passage à 1/2 traitement → prolongation sur avis du CMFR)
- ❖ **Prolongation arrêt travail agent en CITIS**
- ❖ **Vérification APTITUDE aux FONCTIONS**  
(agent en activité ou au cours de son arrêt de travail)
- ❖ **Détermination DATE CONSOLIDATION et TAUX IPP**  
(agent en CITIS)

# Prolongation Congé de Longue Maladie ou Congé de Grave Maladie ou Congé de Longue Durée

- ❑ A partir du moment où l'agent est placé en CLM/CGM ou en CLD, les prolongations sont gérées par la collectivité qui devra prendre un arrêté de prolongation :
  - ✓ Soit en se référant au certificat médical du médecin traitant qui devra préciser la durée de la prolongation
  - ✓ Soit en missionnant un médecin généraliste agréé → OBLIGATOIRE une fois par an
- ❑ La prolongation qui entraîne le passage à ½ traitement DOIT obligatoirement être validée par le Conseil Médical Formation Restreinte.
- ❑ L'aptitude aux fonctions de l'agent est en principe vérifiée lorsque ce dernier a épuisé ses droits à congé maladie : C'est le Conseil Médical Formation Restreinte qui évaluera si l'agent peut reprendre le travail ou s'il est inapte à ses fonctions (en précisant le degré d'inaptitude)

# LES CONGES MALADIE des fonctionnaires IRCANTEC (< 28 heures)

## ❑ Les droits

- ✓ CMO = 1 an
- ✓ Congé grave maladie = 3 ans (idem CLM)

## ❑ La double gestion

- ✓ Rémunération (Indemnités Journalières) = CPAM
- ✓ Situation statutaire = Conseil Médical Formation Restreinte et/ou médecin agréé

## ❑ L'interruption du versement des Indemnités Journalières de la CPAM

- ✓ Décision du médecin conseil CPAM qui ne tient pas compte des droits statutaires
- ✓ Nécessité de mettre en conformité cette décision et la situation administrative de l'agent

# LES CONGES MALADIE des agents STAGIAIRES

## ❑ Les droits à congé maladie

- ✓ CMO = 1 an
- ✓ CLM/CGM = 3 ans (idem CLM)
- ✓ CLD = 5 ans (agents CNRACL)

## ❑ La fin des droits à congé maladie

- ✓ Vérification aptitude aux fonctions (médecin agréé ou Conseil Médical Formation Restreinte)
- ✓ Inaptitude totale et définitive aux fonctions = licenciement pour inaptitude physique

# LES CONGES MALADIE des agents CONTRACTUELS

## ❑ LES DROITS A CONGE MALADIE

- ✓ CMO = 1 an
- ✓ CGM = 3 ans (si ancienneté contrat > 3 ans)

## ❑ LA REMUNERATION

| ANCIENNETE CONTRAT              | REMUNERATION               |
|---------------------------------|----------------------------|
| < 4 mois                        | Congé sans traitement      |
| Entre 4 mois et 1 jour ET 2 ans | 1 mois à PT et 1 mois à DT |
| Entre 2 ans et 1 jour ET 3 ans  | 2 mois à PT et 2 mois à DT |
| > 3 ans                         | 3 mois à PT et 3 mois à DT |

## ❑ LA FIN DES DROITS A CONGE MALADIE

- ✓ Vérification aptitude aux fonctions (médecin agréé ou Conseil Médical Formation Restreinte)
- ✓ Inaptitude totale et définitive de l'agent à occuper son emploi = licenciement pour inaptitude physique (avec possibilité pour l'agent de demander son reclassement sur un autre poste dans le cadre de la procédure de licenciement)

# Vérification de l'aptitude lors du recrutement

- ❑ Depuis le 26 novembre 2022, l'examen médical par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents de la fonction publique **n'est plus obligatoire**
- ❑ Ce contrôle reste possible si la collectivité le décide et il est recommandé dans les cas suivants :
  - ✓ Lorsque la collectivité a un doute sur l'aptitude de l'agent au regard des informations dont elle dispose ;
  - ✓ Lorsque la collectivité estime que les missions du poste paraissent particulièrement exposées aux risques pour la santé des agents ;
  - ✓ Pour les personnes en situation de handicap.
- ❑ POUR RAPPEL : la visite organisée auprès du service de médecine préventive (consultation médicale ou entretien avec un infirmier en santé au travail) reste obligatoire lors de chaque recrutement.

# Vérification de l'aptitude aux fonctions d'un agent en activité

- ❑ Sur avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail à l'issue d'une visite médicale (visite périodique, visite à la demande de l'agent ou à la demande de la collectivité)
- ❑ En cas d'arrêts de travail très fréquents
- ❑ Si la collectivité constate des difficultés rencontrées par l'agent dans l'exercice de ses fonctions

# Vérification de l'aptitude aux fonctions d'un agent au cours de son arrêt de travail.

- ❑ La collectivité peut vérifier à tout moment si l'arrêt de travail est justifié
  - ✓ Cette vérification est obligatoire lorsque l'agent est en CMO depuis 6 mois.
  - ✓ Un CLM/CGM ou un CLD ne peut être interrompu que s'il est établi que l'agent est apte à reprendre ou s'il est reconnu inapte définitivement. A noter : l'inaptitude définitive doit résulter d'une maladie ou d'une infirmité que le caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement.
- ❑ Si l'agent en arrêt de travail (CMO, CLM/CGM, CLD) demande à reprendre son activité professionnelle alors qu'il n'a pas épuisé ses droits statutaires à congé maladie
  - ✓ l'agent peut reprendre le travail sur simple présentation d'un certificat de reprise de son médecin traitant
  - ✓ La collectivité a la possibilité de faire vérifier l'aptitude par un médecin agréé, mais ce n'est pas obligatoire
  - ✓ Une visite médicale de reprise devra être programmée

# **Vérification de l'aptitude aux fonctions d'un agent à épuisement de ses droits à congé maladie.**

**La collectivité doit obligatoirement saisir le Conseil Médical Formation Restreinte.**

- ☐ **Soit environ 2 mois avant le terme du congé maladie,**
- ☐ **Soit si l'agent en arrêt de travail demande à reprendre son activité professionnelle à l'issue du congé maladie**

## **Vérification de la justification de la prolongation de l'arrêt de travail d'un agent en CITIS**

- ❑ Possible à partir de 6 mois d'arrêt de travail au titre d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie imputable au service**
- ❑ Obligatoire au bout d'un an d'arrêt de travail en CITIS**

# L'aptitude aux fonctions d'un agent

## ❑ Avec AMENAGEMENT DE POSTE

- ✓ Compétence du médecin du travail

## ❑ Reprise à TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

- ✓ Gestion par la collectivité (médecin agréé)
  - Octroi d'une 1<sup>ère</sup> période (de 1 à 3 mois) de TPT sur demande de l'agent et du médecin traitant
  - Prolongations (3 fois 3 mois) sur expertise réalisée par un médecin agréé à la demande de la Collectivité

# LES DIFFERENTS CAS D'INAPTITUDE

## ❑ Les fonctionnaires TITULAIRES à temps complet ou non complet (< 28 h)

### ➤ L'inaptitude TEMPORAIRE aux fonctions :

- Maintien en congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD)
- Placement en **disponibilité d'office pour raison de santé** (si droits à congé maladie épuisés)

### ➤ L'inaptitude TOTALE ET DEFINITIVE :

- **aux fonctions mais pas à toutes les fonctions du grade** → Changement d'affectation
- **à toutes les fonctions du grade** → Procédures PPR et Reclassement dans un autre cadre d'emploi
- **à TOUTES fonctions**
  - Fonctionnaires à temps complet : Procédure de **retraite pour invalidité**
  - Fonctionnaires à temps non complet : Procédure de **licenciement pour inaptitude physique**

# LES DIFFERENTS CAS D'INAPTITUDE (suite)

## ❑ Les fonctionnaires STAGIAIRES

### ➤ L'inaptitude TEMPORAIRE aux fonctions :

- Maintien en congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD)
- Placement en **congé sans traitement** (si droits à congé maladie épuisés)

### ➤ L'inaptitude TOTALE ET DEFINITIVE aux fonctions :

- Procédure de **licenciement pour inaptitude physique** (pas de reclassement possible)

## ❑ Les agents CONTRACTUELS (de droit public)

### ➤ L'inaptitude TEMPORAIRE à occuper son emploi :

- Maintien en congé maladie (CMO, CGM)
- Placement en **congé sans traitement** (si droits à congé maladie épuisés)

### ➤ L'inaptitude TOTALE ET DEFINITIVE à occuper son emploi:

- Procédure de **licenciement pour inaptitude physique** (possibilité pour l'agent de demander un reclassement sur un autre emploi)

# VERIFICATION DE L'APTITUDE AUX FONCTIONS

Agent en fin de CMO, CLM, CGM, CLD  
(à épuisement des droits à congé maladie)

Ou

Saisine facultative CMFR en cas de contestation  
des conclusions du médecin agréé missionné par la collectivité

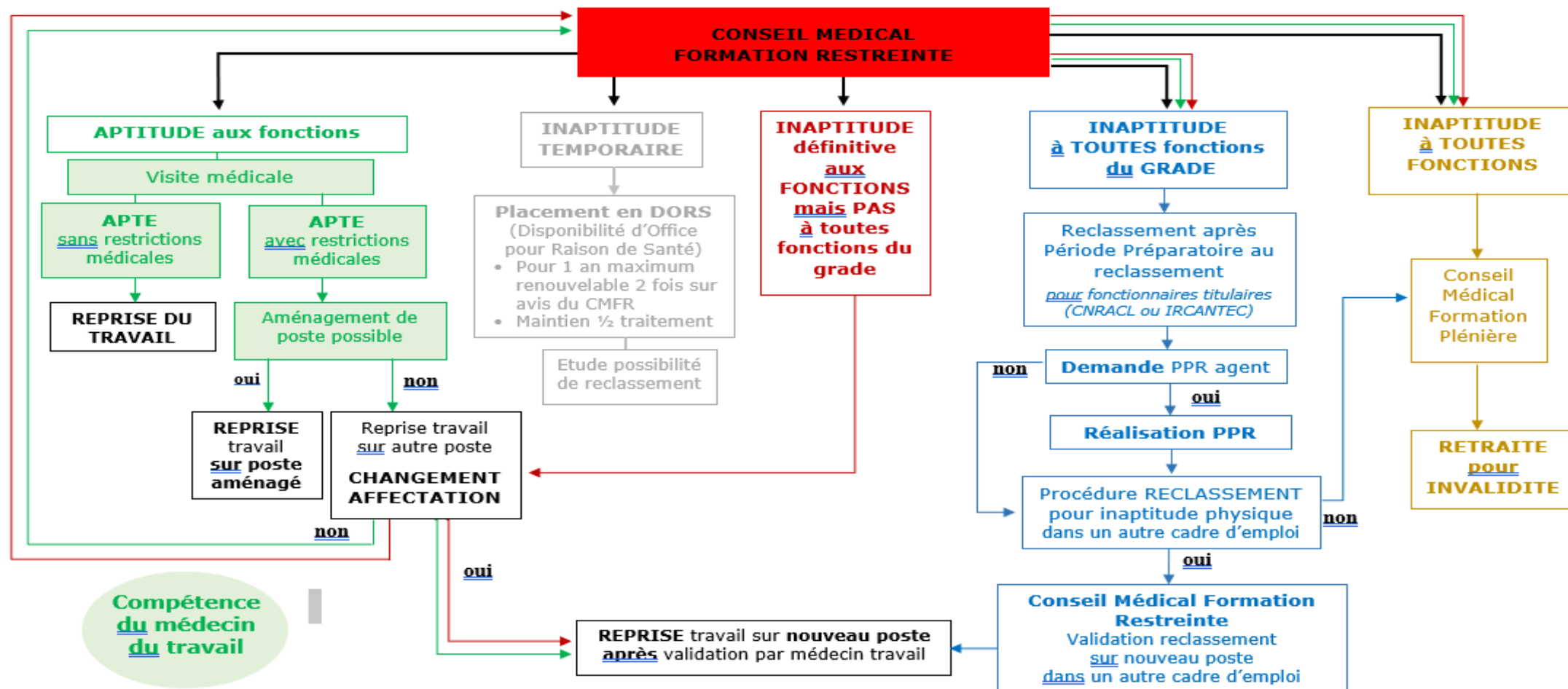
\* CMO=Congé Maladie Ordinaire

CLM=Congé Longue Maladie

CGM=Congé Grave Maladie

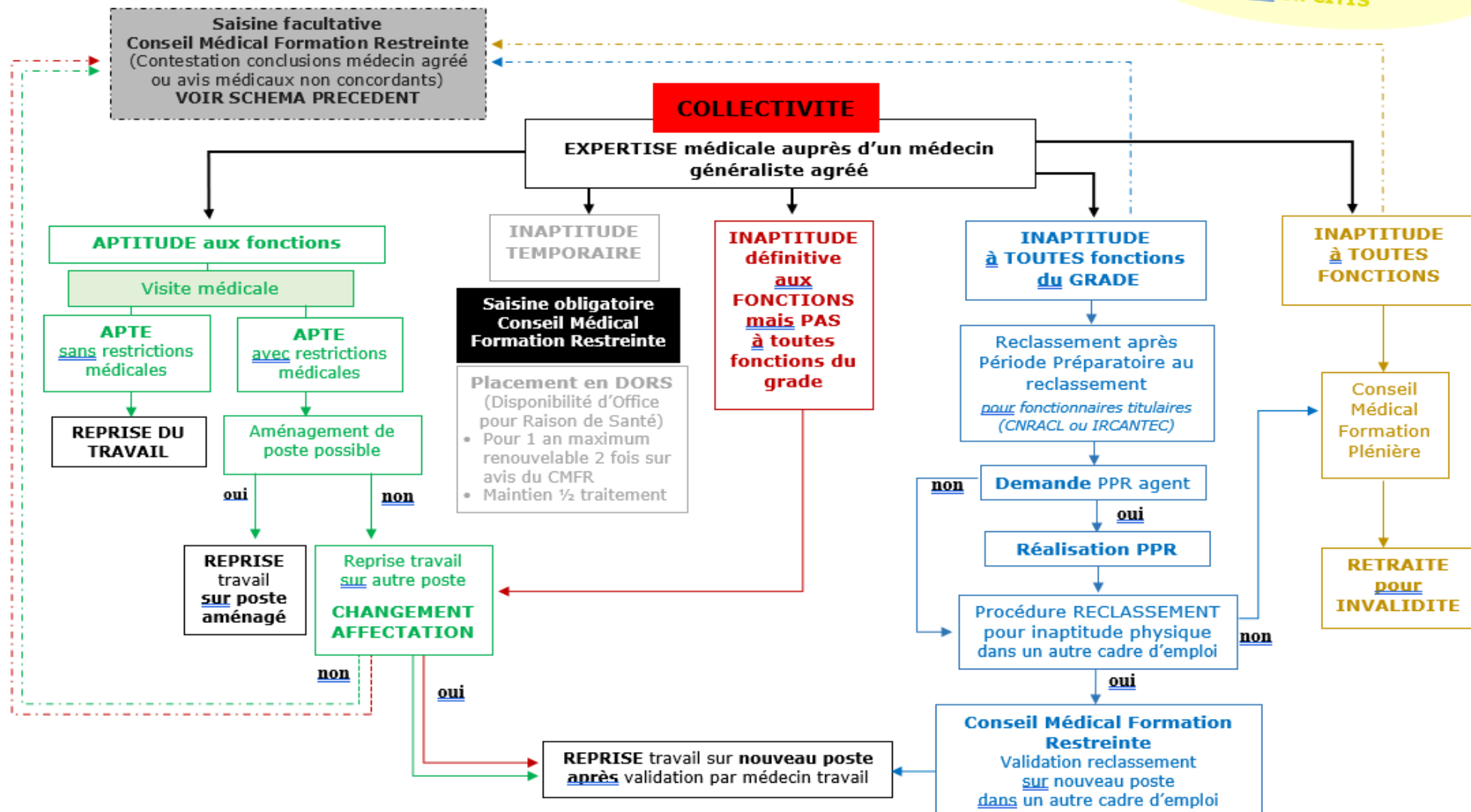
CLD Congé Longue Durée

CITIS=Congé Inaptitude Temporaire Imputable au Service



# VERIFICATION DE L'APTITUDE AUX FONCTIONS

Agent en CMO, CLM, CGM, CLD  
(droits non épuisés)  
ou en CITIS



## **LES autres CHANGEMENTS induits par la réforme**

- ❖ **Disparition du principe de retraite pour invalidité selon procédure simplifiée (à la demande de l'agent)**
- ❖ **L'agent peut saisir directement le Conseil médical Formation Restreinte**
- ❖ **La Collectivité DOIT obligatoirement informer le Conseil médical de sa décision qu'elle suive ou pas l'avis rendu.**

# Le CONSEIL MEDICAL SUPERIEUR

- ❖ Instance de recours qui permet de contester un avis rendu par le Conseil Médical Formation Restreinte
- ❖ Peut être saisi par l'agent ou par la collectivité
- ❖ Doit être saisi dans un délai de 2 mois à compter de la notification de l'avis du Conseil Médical
- ❖ RECOURS possible uniquement contre les avis rendus par la FORMATION RESTREINTE du Conseil médical

# Le CITIS - rappels

RAPPEL : Le texte de référence encadrant le CITIS est le décret n° 2019-301 du 10 avril 2019 – Article 37-5

- ❖ **Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, à réception de la déclaration, l'autorité territoriale dispose d'un délai de :**
  - ✓ **1 MOIS en cas d'accident**
  - ✓ **2 MOIS en cas de maladie professionnelle**
  - ✓ **3 MOIS supplémentaires en cas d'enquête administrative, d'examen par le médecin agréé ou de saisine du Conseil Médical Formation Plénière.**

# Le CITIS PROVISOIRE

## ❖ Pendant le délai d'instruction :

- ✓ L'agent est placé en CMO s'il a transmis un certificat d'arrêt de travail
- ✓ L'agent ne peut pas déposer de demande de CLM tant que la décision d'imputabilité n'a pas été prise

## ❖ Au terme de ces délais (1 ou 2 + 3 mois) :

- ✓ Si l'instruction par l'autorité territoriale n'est pas terminée → l'agent est placé en CITIS PROVISOIRE pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical
- ✓ Si la collectivité reconnaît l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie → l'agent sera placé en CITIS
- ✓ Si la collectivité ne reconnaît pas l'imputabilité → l'agent sera considéré en CMO pour toute la période et la collectivité devra retirer sa décision de placement en CITIS provisoire et procéder aux mesures nécessaires au reversement des sommes indûment versées (régularisation du traitement)

# CMFP : les changements intervenus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024

- ❖ **Saisine du CM Formation Plénière uniquement via Net CMCR:**
  - ✓ Plus d'envoi de dossier par mail ou par voie postale
- ❖ **Réalisation de l'expertise médicale par la collectivité avant saisine du CM Formation Plénière**
  - ✓ Pour rappel, l'expertise était auparavant diligentée par l'instance médicale à réception du dossier.
  - ✓ Les conclusions de l'expert missionné par la collectivité devront être jointes à la saisine
- ❖ **Pour toute demande de reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie**
  - ✓ La collectivité devra solliciter le médecin du travail pour qu'il établisse un rapport
  - ✓ Si ce dernier constate que la maladie figure dans le tableau de la sécurité sociale et en remplit toutes les conditions, la collectivité peut directement prendre l'arrêté de reconnaissance de la maladie professionnelle sur la base de ce rapport.