

# Missions Obligatoires Engagement & Mutualisation



Unité instances  
médicales

Centre de Gestion de Meurthe & Moselle

F40-14-04 v1



# CONSEIL MEDICAL

Novembre 2023

Missions Facultatives  
Innovation & Accompagnement

# CONSEIL MEDICAL

## Rôle

Instance consultative,

Chargée de donner des avis préalable à certaines décisions prises par les employeurs publics,

Concernant la situation administrative de leurs agents en congé pour raison de santé.

Le secrétariat est assuré par le CDG

Elle se réunit en formation :

- **Restreinte** (maladies non professionnelles)
- **Plénière** (accidents, maladies professionnelles et invalidité)

Les cas de saisine sont énumérés dans le décret 87-602

# CONSEIL MEDICAL

## Compétence géographique

Le principe : Le CM institué dans un département est compétent à l'égard de l'agent qui y exerce ou y a exercé en dernier lieu ses fonctions.

Cas particuliers des fonctionnaires détachés :

Pour les **fonctionnaires territoriaux** détachés auprès de la **FPT ou FPE**

Le CM compétent est :  
celui du lieu où le fonctionnaire **exerce** ses fonctions.

Pour les **fonctionnaires territoriaux** détachés auprès de la **FPH ou autres entités**  
et les **fonctionnaires des autres versants** détachés auprès de la **FPT**

Le CM compétent est :  
celui du lieu où le fonctionnaire **exerçait** ses fonctions **avant d'être détaché**.

# CONSEIL MEDICAL

## Compétence statutaire

Les 2 régimes sociaux coexistant dans la FPT :

### Régime spécial

(affiliés à la CNRACL)

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée de travail est > ou = à 28h

### Régime général

(affiliés à l'IRCANTEC)

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée de travail est < à 28h
- Contractuels de droit public

### Compétent :

#### **En formation restreinte :**

Fonctionnaires CNRACL

Fonctionnaires IRCANTEC

Contractuels de droit public (3 ans)

#### **En formation plénière :** Fonctionnaires CNRACL

### Pas compétent :

Agents de droit privé (contrats aidés, apprentis) et assistants maternels et familiaux, qui relèvent de dispositifs spécifiques.

# CONSEIL MEDICAL

## Rappel des congés pour raison de santé

NATURE DU CONGE	STATUT DE L'AGENT	CONDITIONS	DUREE	REMUNERATION	REOUVERTURE DES DROITS
<b>Congé de Maladie Ordinaire (CMO)</b>	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 4 mois	L'intéressé est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions	2 mois	1 mois à plein traitement 1 mois à demi traitement	Après 1 jour de reprise
	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 2 ans		4 mois	2 mois à plein traitement 2 mois à demi traitement	
	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 3 ans		6 mois	3 mois à plein traitement 3 mois à demi traitement	
	Fonctionnaire		1 an	3 mois à plein traitement 9 mois à demi traitement	

# CONSEIL MEDICAL

NATURE DU CONGE	STATUT DE L'AGENT	CONDITIONS	DUREE	REMUNERATION	REOUVERTURE DES DROITS
Congé de Grave Maladie (CGM)	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 3 ans	L'intéressé est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions <u>ET</u> Présente une maladie invalidante et de gravité confirmée qui nécessite un traitement et des soins prolongés.	3 ans	1 ans à plein traitement 2 ans à demi traitement	Après reprise d'1 an ou à l'issue d'une période de 4 ans (en cas de CLMF)
	Fonctionnaire de - 28h/semaine				
Congé de Longue Maladie (CLM)	Fonctionnaire de + 28h/semaine				
Congé de Longue Durée (CLD)	Fonctionnaire de + 28h/semaine	<u>ET</u> Présente une pathologie qui figure parmi la liste limitative suivante : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.	5 ans	3 ans à plein traitement 2 ans à demi traitement	1 seul CLD par groupe d'affection durant toute la carrière

# CONSEIL MEDICAL

NATURE DU CONGE	STATUT DE L'AGENT	CONDITIONS	DUREE	REMUNERATION	REOUVERTURE DES DROITS
Congé sans traitement (CST)	Contractuel de droit public dont la durée de service est < à 4 mois	L'intéressé est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions	1 an	Sans traitement	/
	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 4 mois	<u>ET</u> A épuisé ses droits statutaires à CMO	1 an + 1 an (si l'agent est susceptible de reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année)		
	Contractuel de droit public comptant au moins 3 années de service	<u>ET</u> A épuisé ses droits statutaires à CMO ou CGM	3 ans + 1 an (même condition que pour le CST)		
	Fonctionnaire stagiaire				
Disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)	Fonctionnaire titulaire	<u>ET</u> A épuisé ses droits statutaires à CMO, CLM ou CLD			

# CONSEIL MEDICAL

NATURE DU CONGE	STATUT DE L'AGENT	CONDITIONS	DUREE	REMUNERATION	REOUVERTURE DES DROITS
Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle	Contractuel de droit public dont la durée de service est < à 1 an	L'intéressé est dans l'impossibilité temporaire d'exercer ses fonctions <u>ET</u> Présente une incapacité temporaire relevant de l'exercice de ses fonctions	Toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à la guérison complète ou la consolidation	1 mois à plein traitement Puis congé sans traitement	En cas de rechute ou de nouvel évènement
	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 1 an			2 mois à plein traitement Puis congé sans traitement	
	Contractuel de droit public dont la durée de service est > à 3 ans			3 mois à plein traitement Puis congé sans traitement	
	Fonctionnaire de – de 28h/semaine				
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)	Fonctionnaire de + 28h/semaine			Plein traitement pendant toute la durée du congé	



# CONSEIL MEDICAL

NATURE DU CONGE	STATUT DE L'AGENT	CONDITIONS	DUREE	REMUNERATION	REOUVERTURE DES DROITS
Temps Partiel Thérapeutique (TPT)	Contractuel de droit public	Le temps partiel est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé <u>OU</u> de lui permettre de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé	1 an	Plein traitement	Après 1 an d'activité
	Fonctionnaire				

# CONSEIL MEDICAL

## Cas de saisine de la formation restreinte

Rappel : Le CMFR est exclusivement composé de médecins et est compétent pour les maladies non professionnelles.

Saisine du CM réalisée par l'employeur via Agirhe à son initiative ou à celle de l'agent

Si demande de l'agent : l'employeur à 3 semaines pour saisir le CM. Après délai, l'agent transmet le double par LRAR au CM.

La saisine du CM ne sera acceptée que si elle entre dans son champs de compétence.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Octroi d'un CMO	<b>Pas de saisine</b>	Pour obtenir un CMO et son renouvellement, l'agent adresse à son employeur un avis d'interruption de travail (sous 48h). L'employeur peut procéder à une visite de contrôle à tout moment. <u>Il doit procéder à cette visite dès lors qu'il y a prolongation au-delà des 6 mois d'arrêt continu.</u> Pour ce faire, il mandate un médecin agréé par courrier et en informe l'agent par LRAR.
Renouvellements du CMO		
<b>Contestation d'un avis rendu par un médecin agréé à l'issue d'une visite</b>	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	L'employeur saisit le conseil médical à la demande de l'agent ou à son initiative.
Réintégration avant l'expiration des droits à CMO	<b>Pas de saisine</b>	L'employeur sollicite le médecin du travail pour une visite de reprise.
Réintégration après épuisement des droits à CMO	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	L'employeur saisit le conseil médical.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Octroi d'un CGM, CLM ou CLD	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	L'employeur saisit le conseil médical : <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la demande de l'agent, appuyée d'un certificat d'un médecin</li> <li>- <u>ou</u> d'office (sans demande de l'agent) sur la base d'avis médicaux, si son état de santé fait obstacle à l'exercice de ses fonctions.</li> </ul>
Renouvellements <b>avant</b> épuisement des droits à rémunération à plein traitement	<b>Pas de saisine</b>	Renouvellement du congé sur présentation d'un certificat médical (durée : 3 à 6 mois). L'employeur mandate un médecin agréé pour un examen médical 1/an ou à l'occasion de chaque renouvellement (si congé d'office). Il en informe l'agent par LRAR.
<b>Contestation d'un avis rendu par un médecin agréé</b> à l'issue d'un examen		L'employeur saisit le conseil médical à la demande de l'agent ou à son initiative.
Renouvellements <b>après</b> épuisement des droits à rémunération à plein traitement	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	L'employeur saisit le conseil médical pour le 1 <sup>er</sup> renouvellement (2 à 3 mois avant fin des droits à PT). Pour les autres renouvellements, l'employeur valide les saisines « provisoires » créaient à l'issue de chaque avis du conseil médical.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
<p>Réintégration avant épuisement des droits à CLM, CGM ou CLD lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières OU</li> <li>• le congé a été accordé d'office</li> </ul>	<p><b>Saisine de la formation restreinte</b></p>	<p>L'employeur saisit le conseil médical.</p> <p>N.B. : En principe, lorsque l'agent n'exerce pas des fonctions ou que le congé n'a pas été accordé d'office, la reprise des fonctions à intervenir à la suite de la transmission d'un certificat médical d'aptitude à la reprise (sans saisine du conseil médical). Or les statuts prévoyant la liste de ces fonctions n'a toujours pas été publiée dans la FPT. Le CDG54 recommande ainsi la saisine du conseil médical pour toutes reprises.</p>
<p>Réintégration à l'expiration des droits à CLM, CGM ou CLD</p>		<p>L'employeur valide les saisines provisoires et à défaut de saisines provisoires, il saisit le conseil médical.</p>
<p>Octroi d'une DORS ou d'un CST, renouvellements et réintégration</p>		

# CONSEIL MEDICAL

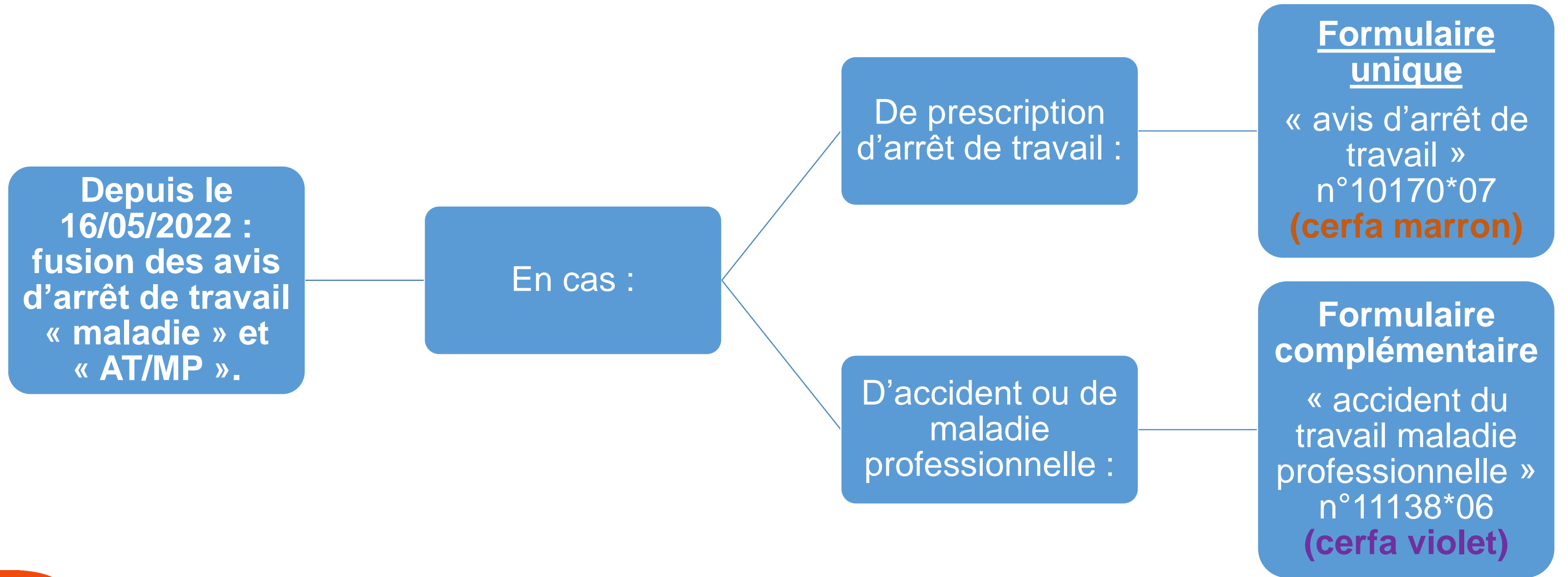
Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Octroi et prolongation d'une autorisation d'exercer un service à TPT	<b>Pas de saisine</b>	Pour obtenir un TPT et son renouvellement, l'agent adresse à son employeur une demande écrite et un certificat médical. L'agent peut être vu par un médecin agréé pour appuyer la décision de l'employeur. <u>Pour toute demande de prolongation au delà de 3 mois, l'employeur doit faire procéder sans délai, par un médecin agréé, à l'examen de l'agent .</u>
Contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre d'un TPT	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	L'employeur saisit le conseil médical à la demande de l'agent ou à son initiative.
Aménagement des conditions de travail	<b>Pas de saisine</b>	Compétence relevant du médecin du travail.
Changement d'affectation (inaptitude à ses fonctions)	<b>Pas de saisine</b>	Compétence relevant du médecin du travail (ou s'il a été saisi du CM).
Reclassement (inaptitude aux fonctions du grade)	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	Le conseil médical est saisi 1 <sup>er</sup> ement sur l'inaptitude totale et définitive aux fonctions du grade puis pour rendre un avis sur l'aptitude au nouveau grade.
Inaptitude totale et définitive à toutes fonctions ne relevant pas de l'activité du service	<b>Saisine de la formation restreinte</b>	L'employeur valide les saisines provisoires et à défaut de saisines provisoires, il saisit le conseil médical.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical
<p>Contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre des procédures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières</li><li>• La réintégration à l'issue d'une période de disponibilité lorsque l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières</li><li>• L'octroi d'un congé de maladie pour effectuer une cure thermale</li><li>• Le maintien en activité après la survenance de la limite d'âge</li></ul>	Saisine de la formation restreinte
<p>Octroi et renouvellements d'un congé en raison d'infirmités ou d'affections pour lesquelles l'agent bénéficie d'une pension d'invalidité au titre des cas prévus par l'article L822-26 du code général de la fonction publique (congé pour infirmités de guerre)</p>	

# CONSEIL MEDICAL

## Focus sur les différents Cerfa





# CONSEIL MEDICAL

## Cas de saisine de la formation plénière

Rappel : La formation plénière est élargie (en plus des médecins de la restreinte) aux représentants de l'administration et du personnel et va intervenir en matière d'accidents de service, de maladie professionnelle et d'invalidité. Elle sera compétente uniquement pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires dont la durée de travail est > ou = à 28h (ceux affiliés à la CNRACL).

Saisine du CM réalisée par l'employeur via Agirhe à son initiative ou à celle de l'agent

Si demande de l'agent : l'employeur à 3 semaines pour saisir le CM. Après délai, l'agent transmet le double par LRAR au CM.

La saisine du CM ne sera acceptée que si elle entre dans son champs de compétence.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Imputabilité au service d'un accident de service (AS), en l'absence : <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'une faute personnelle OU</li> <li>• d'une circonstance particulière</li> </ul>	<b>Pas de saisine</b>	<p>L'agent adresse une déclaration (formulaire + Cerfa violet) sous 2 ans et 15 jours max.</p> <p>L'employeur peut faire procéder à une expertise médicale et diligenter une enquête administrative.</p> <p>Durée d'instruction = 1 + 3 mois.</p> <p>Pendant la durée d'instruction : maintien en CMO.</p> <p>Si au terme du délai, l'instruction n'est pas finalisé : placement en CITIS provisoire.</p>
[...] en présence d'une faute OU d'une circonstance particulière	<b>Saisine de la formation plénière</b>	
Imputabilité au service d'un accident de trajet (AT), en l'absence : <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'un fait personnel OU</li> <li>• d'une circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante</li> </ul>	<b>Pas de saisine</b>	
[...] en présence d'un fait OU d'une circonstance particulière	<b>Saisine de la formation plénière</b>	

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une <b>maladie désignée par un tableau</b> de maladie professionnelle (MP) de la sécurité sociale et <b>remplissant l'ensemble des conditions</b> fixées par ledit tableau.	<b>Pas de saisine</b>	L'agent adresse une déclaration (formulaire + Cerfa violet) sous 2 ans et 15 jours max. L'employeur sollicite une visite médicale auprès du médecin du travail et peut faire procéder à une expertise médicale et diligenter une enquête administrative. Durée d'instruction = 2 + 3 mois. Pendant la durée d'instruction : maintien en CMO. Si au terme du délai, l'instruction n'est pas finalisé : placement en CITIS provisoire.
Reconnaissance de l'imputabilité au service d'une maladie : <ul style="list-style-type: none"><li>• qui n'est <b>pas désignée par un tableau</b> de maladie professionnelle de la sécurité sociale OU</li><li>• <b>ne remplissant pas à l'ensembles des conditions</b> fixées par ledit tableau.</li></ul>	<b>Saisine de la formation plénière</b>	

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Octroi d'un CITIS	<b>Pas de saisine</b>	Lorsque l'AS, l'AT ou la MP entraîne une incapacité temporaire de travail, le fonctionnaire adresse un avis d'interruption de travail (délai de 48h).
Honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie		La collectivité ou l'établissement auquel la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie est imputable prend en charge les honoraires et autres frais médicaux directement entraînés par l'accident ou la maladie.
Renouvellement du CITIS		L'employeur peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. <u>Il doit procéder à une visite de contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation.</u>
Contestation d'un avis rendu par un médecin agréé à l'issue d'une visite	<b>Saisine de la formation plénière</b>	L'employeur saisit le conseil médical à la demande de l'agent ou à son initiative.
Guérison ou consolidation	<b>Pas de saisine</b>	L'agent transmet un certificat médical final de guérison ou de consolidation.
Rechute		L'employeur apprécie l'imputabilité au service d'une rechute dans les mêmes conditions qu'une demande initiale d'imputabilité.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Attribution d'une ATI en cas : - de taux rémunérable <u>ou</u> - de taux non rémunérable et de contestation du taux	<b>Saisine de la formation plénière</b>	L'agent transmet un certificat final de consolidation avec séquelles ainsi qu'une demande d'ATI sous un délai d'1 an à compter de la date de reprise (si elle a lieu après la conso.) ou d'1 an à compter de la date de conso. (si elle a lieu après la reprise).
Attribution d'une ATI en cas de taux non rémunérable et de l'accord de l'agent	<b>Pas de saisine</b>	L'employeur sollicite un examen auprès d'un médecin agréé. Il saisit le conseil médical en cas de taux rémunérable ou de désaccord avec le taux.
Révision lié à un nouvel événement	<b>Saisine de la formation plénière</b>	Il transmet à l'issue de l'avis du CM les éléments à l'ATIACL.
Révision quinquennale	<b>Saisine de la formation plénière</b>	Il saisit le CM a réception du courrier de l'ATIACL et transmet les éléments à l'issue de l'avis du CM.
Révision sur demande		Il saisit le CM a réception de la demande de l'agent et transmet les éléments à l'issue de l'avis du CM.
Révision à la radiation des cadres		Il adresse à l'ATIACL l'arrêté précisant le motif et la date de radiation, saisit le CM et adresse les éléments à l'issue de l'avis.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Mise en retraite pour invalidité <b>ne résultant pas</b> de l'exercice des fonctions	<b>Saisine de la formation plénière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur demande de l'agent en cours d'un congé,</li> <li>• D'office à l'expiration des congés</li> <li>• Suite à une impossibilité de reclassement</li> </ul>
Mise en retraite pour invalidité <b>résultant</b> de l'exercice des fonctions		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur demande de l'agent en cours d'un congé</li> <li>• D'office au terme d'un an de CITIS</li> <li>• Suite à une impossibilité de reclassement</li> </ul>
Demande de rente d'invalidité pour maladie professionnelle par les ayants droits		Le conseil médical doit donner son avis sur l'imputabilité et établir le lien direct et certain entre la maladie et les fonctions exercées.
Demande de majoration spéciale tierce personne		Le fonctionnaire dans l'incapacité d'accomplir les actes de la vie courante demande l'attribution de la majoration à la CNRACL. Le conseil médical est saisi.
Réintégration d'un fonctionnaire retraité pour invalidité		Le conseil médical est saisi à condition de poste vacant.

# CONSEIL MEDICAL

Motifs	Saisine du conseil médical	Rôle agent / employeur
Mise en retraite anticipée pour conjoint invalide	<b>Saisine de la formation plénière</b>	Le conjoint est atteint d'une infirmité incurable rendant toute profession impossible et le demandeur doit avoir accompli 15 ans de services.
Licenciement pour invalidité résultant de l'exercice des fonctions du fonctionnaire stagiaire affilié à la CNRACL		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur demande de l'agent en cours d'un congé, si une présomption d'inaptitude définitive est établie</li> <li>• D'office au terme d'un an d'arrêt continu de CITIS, si une présomption d'inaptitude définitive est établie</li> </ul>
Octroi et renouvellements d'un congé maladie résultant de l'accomplissement d'un acte de dévouement ou en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes (congé pour causes exceptionnelles)		

# CONSEIL MEDICAL

## Fonctionnement

L'employeur

- Saisit le CM via Agirhe
- Complète les info. de l'agent et vérifie la carrière
- Transmet les pièces en 1 PDF & les médicales par courrier sous pli conf.

Le CM

Réceptionne la saisine

Convoque l'agent en expertise

Instruit le dossier

Informe du passage du dossier

Envoi les avis

Formation	Motifs	Pièces de saisine
Restreinte	1 <sup>ère</sup> saisine	<b>Certificat médical détaillant les pathologies</b>
	Renouv. après épuisement à rémunération à PT	<b>CM + Arrêtés de prolongation durant le PT</b>
	Réintégration à TPT	<b>Demande + CM</b>
	Inaptitude aux fonctions ou à celles du grade	<b>Courrier argumenté ou rapport médecin du travail + fiche de poste</b>
	Aptitude au nouveau grade	<b>Nouvelle fiche de poste</b>
	Inaptitude à toutes fonctions	<b>Formulaire AF3 (p.1+3)</b>
	Contestation avis rendus par un médecin agréé	<b>Courrier argumenté + CCLs du médecin agréé + éléments médicaux</b>
Plénière	Imputabilité d'un accident	<b>Rapport de l'employeur + déclaration + fiche de poste</b>
	Attribution ATI	<b>Certificat de consolidation avec séquelles</b>
	Retraite invalidité	<b>Formulaire AF3 (p.1+3)</b>
	Retraite pour invalidité suite à impossibilité de reclassement	<b>Formulaire AF3 (p.1+3) + attestation de reclassement + rapport de l'employeur + écrit de l'agent s'il y a lieu + fiche de poste</b>



# CONSEIL MEDICAL

## Conditions pour se réunir

### En formation restreinte :

Composition : 3 médecins

Quorum atteint : Au moins 2  
médecins présents

### En formation plénière :

Composition : 3 médecins + 2 représentants de  
l'administration + 2 représentants du personnel

Qorum atteint : Au moins 4 membres présents  
dont 2 médecins et 1 représentant du personnel

### La règle :



Un médecin ne  
peut pas être à  
la fois médecin  
membre et :

- Médecin traitant
- Médecin du travail
- Médecin expert

### En l'absence de quorum :

Report des dossiers sans nécessité de quorum

### La périodicité des réunions :

1/mois  
(sauf  
août)

- Restreinte : 1ers  
vendredi
- Plénière : le jeudi  
suivant

# CONSEIL MEDICAL

## Position de l'agent dans l'attente d'un avis du CM

### En formation restreinte

- Si droits à congés pour raison de santé sont **épuisés** : **Placement en DORS** « à titre conservatoire » avec maintien à ½ traitement.
- Si droits à congés pour raison de santé ne sont **pas expirés** : **Maintien à titre conservatoire en congé pour raison de santé**.
- N.B. : Possibilité de CMO d'office si l'état de santé fait obstacle à l'exercice des fonctions et qu'une saisine du CM est en cours pour l'octroi d'un congé d'office.

### En formation plénière

- Rappel : L'employeur dispose d'1 mois à compter de la déclaration d'accident pour se prononcer. De 2 mois en cas de maladie professionnelle. Et d'un délai supplémentaire de 3 mois s'il y a enquête administrative, expertise médicale ou saisine du CMFP.
- Si ces délais ne sont **pas dépassés** : **Maintien en CMO**.
- Une fois ces délais **dépassés** : **Placement en CITIS** « à titre conservatoire ».

# CONSEIL MEDICAL

## Information

### Information générale :

- 10 jours avant la séance :
- L'agent est informé par le secrétariat :
  - De la date de la séance
  - Du droit à consulter son dossier
- L'agent peut :
  - Consulter son dossier
  - Présenter des observations écrites
  - Fournir des pièces complémentaires

### Particularité en formation restreinte :

- Il est informé du recours possible devant le CMS
- Il peut faire entendre le médecin de son choix

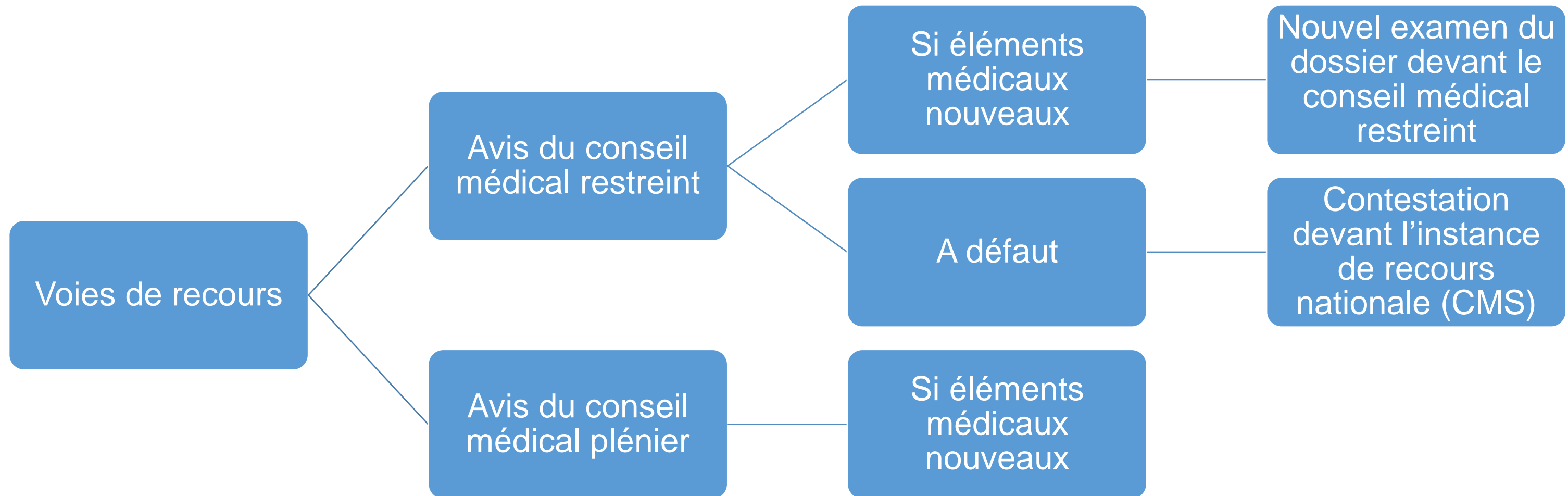
### Particularité en formation plénière :

- Il est informé du droit d'être entendu en séance
- Il peut être accompagné ou représenté de la personne de son choix

# CONSEIL MEDICAL

## Portée des avis et voies de recours

➤ L'avis ne lie pas l'employeur, sauf en cas de condition d'aptitude.



# CONSEIL MEDICAL

## FAQ : réponses aux questions exprimées sur le chat

**Est-ce qu'un temps partiel thérapeutique peut être réouvert pour la même pathologie ?**

Le TPT est accordé pour une durée d'1 an. L'agent peut rouvrir droit à un nouveau TPT à l'issue d'1 an d'activité. Il faut différencier ici le terme d'« activité » de celui de « reprise ». Car en effet, un agent pourrait bénéficier d'un nouveau TPT bien qu'il n'est pas repris effectivement ses fonctions, par exemple, s'il a été placé en congé pour raison de santé. En effet, lorsque l'agent est placé en congés pour raisons de santé, il est en position d'activité. Donc la condition d'1 an d'activité serait ici remplis.

Enfin, il n'y a pas de distinction entre les pathologies. Un agent pourrait très bien se voir bénéficier d'un nouveau TPT au titre de la même pathologie à partir du moment où le TPT est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé OU de lui permettre de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Quelles sont les modalités relatives au temps partiel thérapeutique pour les agents de droit privé ? (1/2)**

Les modalités relatives au TPT pour les agents de droit privé sont les suivantes :

Le médecin traitant peut prescrire un aménagement du temps de travail lorsqu'il juge que :

(article L 323-3 code de la sécurité sociale)

1° Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;

2° L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

L'employeur peut refuser la reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou la reprise d'un travail aménagé ou à temps partiel. Il peut refuser ces aménagements dans le cas où ils affectent le bon fonctionnement de l'entreprise : dans ce cas, l'agent peut faire l'objet d'un avis d'inaptitude à son poste.

Si l'employeur accepte, les modalités de l'aménagement (jours travaillés, charge de travail réduite, temps de travail, etc.) doivent être négociées entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail, dans le cadre d'un avenant au contrat de travail. [...]

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Quelles sont les modalités relatives au temps partiel thérapeutique pour les agents de droit privé ? (2/2)**

[...] L'agent perçoit dans ce cas d'une rémunération versée par l'employeur, en proportion du temps de travail effectué et des indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie.

L' Assurance Maladie peut verser jusqu'à 360 indemnités journalières ) dans un délai de trois années consécutives, au titre d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie (affection non individualisée).

Ainsi, l'agent peut bénéficier de 360 indemnités journalières sur une période maximale de 3 ans. La durée d'indemnisation du temps partiel thérapeutique ne peut excéder un an à compter du 360ème jour d'indemnisation lorsqu'il s'agit d'une affection non individualisée.

Si l'agent a une affection de longue durée (ALD), la règle change et l'agent peut bénéficier d'indemnités journalières pendant une période de 3 ans qui est calculée de date à date pour chaque affection.

Si le temps partiel thérapeutique est en rapport avec une affection de longue durée, une 4ème année peut être accordée.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

**Un agent peut-il être maintenu en disponibilité d'office pour raisons de santé, après avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ?**

C'est l'article 19 du décret n°86-68 qui s'applique : « la durée de la disponibilité prononcée en vertu du premier alinéa du présent article ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale. Si le fonctionnaire n'a pu, durant cette période, bénéficier d'un reclassement, il est, à l'expiration de cette durée, soit réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions dans les conditions prévues à l'article 26, soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions, admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du conseil médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement. ».



# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

**Un fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé peut-il percevoir une indemnité de coordination ?**

Si le fonctionnaire relève du régime spécial, il peut ainsi prétendre :

- à des indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toute fonction (art. 4 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960).

Cependant, cela dépend de la situation administrative de l'agent avant la disponibilité : Par exemple, l'agent a eu un congé de malade d'un an peut percevoir cette indemnité pendant 2 ans. Les agents qui arrivent au terme d'un CLM ou d'un CLD ne peuvent y prétendre, le délai de 3 ans étant dépassé.

- à une allocation d'invalidité temporaire (AIT), s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie (art. 6 décr. n°60-58 du 11 janv. 1960).

Si le fonctionnaire relève du régime général, il peut prétendre :

- aux indemnités journalières de maladie s'il remplit les conditions
- à une pension d'invalidité, sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

**L'avis du médecin agréé concernant le renouvellement d'un temps partiel thérapeutique d'un fonctionnaire CNRACL peut-il être contesté ?**

Le conseil médical peut être saisi (article 5 II 2° du décret n°87-602), soit à la demande de l'autorité territoriale, soit à celle de l'intéressé, des conclusions du médecin agréé. C'est l'employeur qui procède à cette saisine via Agirhe. Devra être joint à la saisine : un courrier argumenté, les conclusions du médecin agréé ainsi que les éléments médicaux venant infirmer l'avis contesté (comptes rendus, certificats imageries, examens de laboratoire, ordonnance, etc.).

**Que signifie un « congé accordé d'office » ?**

Un employeur peut placer un agent en CLM ou CLD d'office s'il estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport des supérieurs de l'agent, que son état de santé dûment constaté fait obstacle à l'exercice de ses fonctions (article 24 décret n°87-602).

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Un agent peut-il refuser un reclassement?**

Le conseil médical restreint s'étant déjà prononcé sur une inaptitude totale et définitive aux fonctions du grade, il n'émétra pas d'autres avis.

Si et seulement si, le reclassement n'a pas pu aboutir et que l'autorité territoriale est en mesure de le démontrer, l'agent pourrait être mis en retraite pour invalidité sous réserve de l'avis favorable du conseil médical en formation plénière. Il convient ainsi avant d'envisager toute autre procédure, d'examiner les possibilités statutaires.

Pour la constitution du dossier en conseil médical plénier, l'autorité devra fournir les pièces suivantes : formulaire AF3 (page 1 et 3 du formulaire à compléter par l'employeur public) ; attestation de reclassement ; rapport de l'autorité territoriale démontrant que le reclassement n'a pas été possible ; écrit de l'agent mentionnant son refus de bénéficier de la PPR et/ou du reclassement (s'il y a lieu) ; fiche de poste de l'agent ; toute pièce que l'autorité estime nécessaire de porter à la connaissance des membres de l'instance.

L'agent devra être revu par un médecin agréé pour l'évaluation des taux d'invalidité. Un rendez-vous sera diligenté, à réception du dossier complet, par le secrétariat de l'instance.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Un agent peut-il refuser de se rendre à des visites médicales programmées par son employeur ?**

- Le refus de se présenter à la visite médicale fixée par l'autorité territoriale est passible d'une sanction disciplinaire pour désobéissance hiérarchique.
- Lorsque l'autorité territoriale ou le conseil médical fait procéder à une expertise médicale, à une visite de contrôle ou un examen médical, l'agent se soumet à la visite du médecin agréé sous peine d'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à ce que cette visite soit effectuée.

### **Où trouver le tableau des maladie professionnelles de la sécurité sociale ?**

En cliquant sur le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006126943>.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Quels sont les certificats médicaux nécessaires dans le cadre d'un AT ou d'une MP ? (1/2)**

Avec l'entrée en vigueur, le 7 mai, du décret n° 2019-854 du 20 août 2019 simplifiant les démarches de prescription d'arrêt de travail, les formulaires ont évolué et les modalités ont changé. Désormais, seul l'imprimé « avis d'arrêt de travail » permet de prescrire un arrêt de travail, quel qu'en soit le motif, y compris pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (Cerfa S3116i).

Le certificat médical « initial » est dédié à la description des éléments médicaux en rapport avec l'accident du travail ou la maladie professionnelle (siège et nature des lésions...). C'est un document qui permet d'assurer la reconnaissance du caractère professionnel du sinistre et la prise en charge des lésions qu'il a occasionnées (ce qu'on appelle l'imputabilité des lésions au sinistre).

Il doit obligatoirement être rédigé lors de la constatation initiale des lésions et peut être accompagné de l'établissement d'un avis d'arrêt de travail si nécessaire. L'arrêt de travail ne suffit pas pour l'instruction de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle par l'Assurance Maladie. [...]

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

**Quels sont les certificats médicaux nécessaires dans le cadre d'un AT ou d'une MP ? (1/2)**

[...] Pour établir le certificat médical « initial », il convient d'utiliser le certificat médical AT/MP (Cerfa S6909) et de cocher la case « Initial » en haut à droite.

Donc pour les AT/MP deux certificats doivent encore être utilisés. source ameli <https://www.ameli.fr/meurthe-et-moselle/etablissement/actualites/prescription-d-arrets-de-travail-atmp-adopter-des-present-les-nouvelles-bonnes-pratiques>

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

**Dans le cadre d'examens médicaux obligatoires, les frais de déplacement d'un agent doivent-ils être prise en charge par l'employeur ?**

L'article 41 du décret 87-602 prévoit que « Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens prévus au présent décret et éventuellement les frais de transport du malade examiné sont à la charge du budget de la collectivité ou établissement intéressé. ».

La liste indicative des frais susceptibles d'être pris en charge par l'autorité territoriale à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle sont indiqués en annexe 2 de la circulaire de 2006. Y figure également les frais de transport du malade. C'est une obligation pour la collectivité de prendre en charge ces dépenses dans la mesure où elle a reconnu l'AT et à partir du moment où les frais sont entraînés directement par la maladie ou l'AT. L'autorité territoriale effectue dans tous les cas, à la fois la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire territorial.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Comment savoir si un AT est consolidé ? Le certificat final est-il un document obligatoire ?**

L'autre moyen de connaître si l'état est consolidé ou guéris c'est de procéder à une visite de contrôle de l'intéressé par un médecin agréé.

L'article 37-10 du décret 87-602 prévoit que « Lorsqu'un fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. ».

D'après les éléments fournis par ameli, le cerfa S6909 doit toujours être utilisé (4 cases possibles : initial, de prolongation, final, de rechute).



# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Comment savoir si un arrêt est dû à une ALD ?**

Sur le certificat médical S 3116i (le cerfa marron), il existe bien des cases que le médecin doit cocher pour spécifier si l'affectation est sans rapport ou en rapport avec une affection de longue durée.

### **L'employeur est-il tenu de prendre en charge une facture d'ostéopathe présentée par un agent CNRACL dans le cadre d'un AT, étant donné que ce soin n'est par ailleurs pas pris en charge par la CPAM ?**

Comme indiqué plus haut concernant la prise en charge des frais directement liés à l'AT, l'autorité territoriale doit effectuer dans tous les cas, la vérification matérielle des dépenses et l'examen de leur utilité dont la preuve doit être strictement apportée par le fonctionnaire territorial.

L'autorité territoriale peut demander une expertise médicale pour s'assurer du lien entre la dépense et l'AT.

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **L'agent est-il informé de ses droits à consultation de son dossier médical?**

L'agent est informé de ses droits par courrier, 10 jours avant la réunion du conseil médical.

### **Si l'employeur ne suit pas l'avis du conseil médical, peut-il y avoir un recours contre lui ? (1/3)**

L'avis du conseil médical ne lie pas l'autorité territoriale sauf dans les cas précisés dans le décret n°87-602 :

- avis défavorable à la reprise des fonctions après des congés de maladie ordinaire (CMO) d'une durée totale de douze mois obtenus pendant une période de douze mois consécutifs (article 17 du décret);
- avis défavorable à la reprise des fonctions à l'expiration des droits à congé de longue maladie ou de longue durée (CLM/CLD) ou après une période de CLM/CLD d'office (article 32 du décret);
- avis d'aptitude ou d'inaptitude dans les situations où le conseil médical est saisi sur l'aptitude à la reprise de l'agent en CLM/CLD.(article 32) [...]

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

### **Si l'employeur ne suit pas l'avis du conseil médical, peut-il y avoir un recours contre lui ? (1/3)**

[...] S'agissant de la décision de l'employeur, la réglementation concernant les actes administratifs qui doivent être motivés figurent à l'article L 211-2 CRPA: « Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables qui les concernent. A cet effet, doivent être motivées les décisions qui :

- 1° Restreignent l'exercice des libertés publiques ou, de manière générale, constituent une mesure de police ;
- 2° Infligent une sanction ;
- 3° Subordonnent l'octroi d'une autorisation à des conditions restrictives ou imposent des sujétions ;
- 4° Retirent ou abrogent une décision créatrice de droits ;
- 5° Opposent une prescription, une forclusion ou une déchéance ;
- 6° Refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ;
- 7° Refusent une autorisation. »

# CONSEIL MEDICAL

## FAQ

**Si l'employeur ne suit pas l'avis du conseil médical, peut-il y avoir un recours contre lui ? (1/3)**

[...] En tout cas, pour répondre à la question, l'agent a toujours la possibilité d'effectuer un recours gracieux contre la décision de l'employeur ou un recours contentieux (les voies et délais de recours doivent être précisés dans la décision de l'employeur).

- **Enfin, pour répondre aux demandes, les procédures évoquées de vive voix le jour de la visio-conférence ont été ajoutées à ce document.**



**Merci pour  
votre attention !**