

# LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE



## LES DROITS À CMO

- CMO possible pendant un an sur une période de 12 mois consécutifs
- Reconstitution des droits après reprise effective d'au moins 1 jour



## LA PROLONGATION DU CMO AU DELA DE 6 MOIS

La collectivité doit obligatoirement vérifier la justification de cette prolongation auprès d'un médecin agréé



## LES AGENTS CONCERNES

- Agents en position d'activité
- Agents titulaires + de 28 h et - de 28 h
- Agents stagiaires + de 28 h et - de 28 h
- Agents contractuels

## LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Mêmes droits à CMO = 1 an

Rémunération selon l'ancienneté du contrat :

- Contrat < 4 mois ➡ congé sans traitement
- Contrat > 4 mois < 2 ans ➡ 1 mois à PT et 1 mois à DT
- Contrat > 2 ans < 3 ans ➡ 2 mois à PT et 2 mois à DT
- Contrat > 3 ans ➡ 3 mois à PT et 3 mois à DT



## LA REMUNERATION

- 3 mois à 90 % du traitement
- 9 mois à 1/2 traitement

*Voir ci-dessus cas particulier des agents contractuels de droit public*

# LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE



## LES DROITS À CLM

- Durée maximale : 3 ans quelle que soit l'affection concernée
- Le CLM requalifie le CMO
- Reconstitution des droits après reprise effective d'au moins 1 an



## LES AGENTS CONCERNES

- Agents titulaires + de 28 h
- Agents stagiaires + de 28 h



## LES CONDITIONS D'OCTROI

- Agents en position d'activité
- Maladie remplissant 3 conditions cumulatives :
  - elle met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions
  - elle rend nécessaire un traitement et des soins prolongés
  - elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée



## OCTROI ET PROLONGATIONS

- Sur demande écrite du fonctionnaire et certificat du médecin traitant
- Avis du CMFR obligatoire pour l'octroi et pour la prolongation entraînant le passage à 1/2 traitement
- Autres prolongations gérées par la Collectivité (expertise médicale par un médecin généraliste agréé)
- Durée du renouvellement : minimum 3 mois - maximum 6 mois



## LA REMUNERATION

1 an à plein traitement (PT)  
2 ans à 1/2 traitement (DT)



## A NOTER

- Dans certains cas, un agent peut être placé en CLM d'OFFICE ou peut demander un CLM fractionné au titre de soins périodiques (voir fiches dédiées)
- En cas de refus, la décision de la collectivité doit être motivée en droit et en fait (CAA Bordeaux du 27/02/2017 N°15BX00810)



## LA REPRISE DU TRAVAIL

- Sur simple certificat de reprise en cours de CLM
- Sur avis du CMFR à l'issue du CLM (épuisement des droits)
- Avec visite médicale de reprise



## LES REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code général de la Fonction Publique - article L 822-6

Arrêté du 14 mars 1986 - articles 1, 2 ou 3

# LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE D'OFFICE



## LES DROITS À CLM

- Durée maximale : 3 ans quelle que soit l'affection concernée
- Reconstitution des droits après reprise **effective** d'au moins 1 an



## LES CONDITIONS D'OCTROI

- Agents en position d'activité
- Maladie remplissant 3 conditions cumulatives :
  - elle met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions
  - elle rend nécessaire un traitement et des soins prolongés
  - elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée

## LES AGENTS CONCERNES



- Agents titulaires + de 28 h
- Agents stagiaires + de 28 h

## LA REMUNERATION

- 1 an à plein traitement (PT)
- 2 ans à 1/2 traitement (DT)



## OCTROI ET PROLONGATIONS

- Sur demande de la collectivité (rapports hiérarchiques) lorsqu'elle estime que l'état de santé de l'agent justifie son placement en CLM
- Sur rapport du médecin du travail
- Avis du CMFR obligatoire pour l'octroi et pour TOUTES les prolongations
- Durée du renouvellement : minimum 3 mois - maximum 6 mois



## A NOTER

La décision de l'autorité territoriale plaçant l'agent en CLM d'office n'a pas à être motivée (CE du 30/09/2002 n°266225 - CAA Versailles du 29/05/2019 n°16VE03469)



## LA REPRISE DU TRAVAIL

- Sur avis du CMFR à l'issue de chaque période de CLM d'office ou à l'issue du CLM d'office (épuisement des droits)
- Avec visite médicale de reprise



## LES REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code général de la Fonction Publique - article L 822-6  
Arrêté du 14 mars 1986 - articles 1, 2 ou 3

# LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE FRACTIONNÉ



## LES DROITS À CLM

- Durée maximale : 3 ans quelle que soit l'affection concernée
- Reconstitution des droits : Dans ce cas, les droits à CLM sont appréciés sur une période de 4 années glissantes ; si le fonctionnaire a EFFECTIVEMENT travaillé pendant 1 an durant cette période, ses droits à CLM sont renouvelés.



## LES CONDITIONS D'OCTROI

- Agents en position d'activité
- Maladie remplissant les 3 conditions cumulatives d'octroi d'un CLM
- Nécessité de soins médicaux périodiques (protocole de soins précisant en détail la nature des soins, leur périodicité)

## LES AGENTS CONCERNES



- Agents titulaires + de 28 h
- Agents stagiaires + de 28 h



## OCTROI ET PROLONGATIONS

- Sur demande écrite du fonctionnaire et certificat du médecin traitant
- Avis du CMFR obligatoire pour l'octroi et pour la prolongation entraînant le passage à 1/2 traitement
- Autres prolongations gérées par la Collectivité (le certificat médical du médecin traitant devra préciser que la prolongation du CLM fractionné est préconisée selon les conditions figurant dans le protocole de soins initialement établi pour l'octroi du CLM ; si changement de la nature des soins et/ou de leur périodicité, il devra remettre à l'agent SOUS PLI CONFIDENTIEL un nouveau protocole de soins que ce dernier présentera au médecin agréé missionné par la collectivité.
- Durée du renouvellement : minimum 3 mois - maximum 6 mois

## LA REMUNERATION

- 1 an à plein traitement (comptabilisation des jours "utilisés")
- 2 ans à 1/2 traitement (DT)



## LES REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code général de la Fonction Publique - article L 822-6

Arrêté du 14 mars 1986 - articles 1, 2 ou 3

# LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE



## LES DROITS À CGM

- Durée maximale : 3 ans quelle que soit l'affection concernée
- Le CGM requalifie le CMO
- Reconstitution des droits après reprise effective d'au moins 1 an

## LES AGENTS CONCERNES



- Agents titulaires - de 28 h
- Agents stagiaires - de 28 h
- Agents contractuels de DP (**si ancienneté**)
- **contrat > 3 ans**



## LES CONDITIONS D'OCTROI (même conditions que le CLM)

- Agents en position d'activité
- Maladie remplissant 3 conditions cumulatives :
  - elle met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions
  - elle rend nécessaire un traitement et des soins prolongés
  - elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée



## LA PROCEDURE D'OCTROI

- Sur demande écrite du fonctionnaire et certificat du médecin traitant
- Avis du CMFR obligatoire pour l'octroi et pour la prolongation entraînant le passage à 1/2 traitement
- Autres prolongations gérées par la Collectivité
- Durée du renouvellement : minimum 3 mois - maximum 6 mois



## LA REMUNERATION

- 1 an à plein traitement (PT)
- 2 ans à 1/2 traitement (DT)
- **Indemnités journalières CPAM**

## A NOTER



- Dans certains cas, un agent peut être placé en CGM d'OFFICE ou peut demander un CGM fractionné au titre de soins périodiques (voir fiches dédiées CLM d'office et CLM fractionné)
- En cas de refus, la décision doit être motivée en droit et en fait (CAA Bordeaux du 27/02/2017 N°15BX00810)



- Sur simple certificat de reprise en cours de CGM
- Sur avis du CMFR à l'issue du CGM (épuisement des droits)
- Avec visite médicale de reprise

# LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE

## LES DROITS À CLD

- Durée maximale : 5 ans pour une **même pathologie** dans toute la carrière
- Le CLD requalifie le CLM (si même pathologie)
- Pas de reconstitution des droits

## LES CONDITIONS D'OCTROI

- Agents en position d'activité
- Maladie figurant sur une liste de pathologies éligibles au CLD
- Epuisement de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM quelle que soit la pathologie

## LES AGENTS CONCERNES

- Agents titulaires + de 28 h
- Agents stagiaires + de 28 h

## LA REMUNERATION

- 3 ans à plein traitement (PT)
- 2 ans à 1/2 traitement (DT)

## LA PROCEDURE D'OCTROI

- Sur choix de l'agent\* et sur demande écrite avec certificat du médecin traitant
- Avis du CMFR obligatoire pour l'octroi et pour la prolongation entraînant le passage à 1/2 traitement
- Autres prolongations gérées par la Collectivité
- Durée du renouvellement : minimum 3 mois - maximum 6 mois

## A NOTER

- \* Avant la fin de la 1<sup>ère</sup> année de CLM, l'agent doit opter soit pour être maintenu en CLM soit pour être placé en CLD
- Le fonctionnaire placé en CLD ne peut bénéficier d'aucun autre congé maladie s'il n'a pas repris le travail
- Un 2<sup>ème</sup> CLD au titre d'une autre pathologie peut interrompre le CLD en cours (l'agent conserve le reliquat de ses droits pour celui-ci)
- Dans certains cas, un agent peut être placé en CLD d'OFFICE (Cf. CLM) ou peut demander un CLD fractionné au titre de soins périodiques (cas d'un agent ayant déjà bénéficié d'un CLD pour la pathologie nécessitant ces soins)

## LA REPRISE DU TRAVAIL

- Sur simple certificat de reprise en cours de CLD
- Sur avis du CMFR à l'issue du CLD (épuisement des droits)
- Avec visite médicale de reprise

## LES REFERENCES REGLEMENTAIRES

Code général de la Fonction Publique - article L 822-12  
Décret 86442 du 14/03/1986 - article 29  
Arrêté du 14 mars 1986 - articles 1, 2 ou 3

# LA DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ



## LES DROITS À DORS

- Durée maximale : 1 an
- Possibilité de 2 renouvellements d'1 an si le fonctionnaire ne peut pas reprendre ses fonctions ou être reclassé
- Pourra être renouvelée une 3ème fois si reprise ou reclassement possible avant l'expiration de cette 4ème année



## LES CONDITIONS D'OCTROI

- Agent reconnu inapte temporairement
- Epuisement des droits à congé de maladie \*
- Impossibilité de reclassement
- Impossibilité de PPR
- Avis du Conseil Médical



## LES AGENTS CONCERNES

- Agents titulaires + de 28 h et - de 28 h



## LA PROCEDURE DE PLACEMENT EN DORS

- Sur avis du Conseil Médical Formation Restreinte
- La collectivité doit inviter l'agent à présenter une demande de reclassement --> en l'absence de demande de l'agent ou si pas de possibilité de mettre en oeuvre la procédure de reclassement immédiatement : placement de l'agent en DORS



## LA REMUNERATION

- Pas de rémunération
- Possibilité de percevoir une indemnité de coordination (code de la sécurité sociale) \*\*\*



## A NOTER

- l'issue de chaque période de DORS, l'aptitude aux fonctions du fonctionnaire devra être vérifiée via le Conseil Médical
- Gel des droits à avancement et à retraite



## LA REPRISE DU TRAVAIL

- Sur avis du CMFR à l'issue de la période de DORS
- Avec visite médicale de reprise
- Reprise à TPT possible à la demande de l'agent et de son médecin traitant

# LE CONGÉ SANS TRAITEMENT POUR INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE



## LES DROITS À CST

### Agents stagiaires :

- Durée maximale : 1 an
- Renouvelable 1 fois pour 1 an
- Possibilité 2ème renouvellement pour 1 an si un avis médical établit que le fonctionnaire sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire

### Agents contractuels :

- Durée maximale : 1 an
- Possibilité renouvellement pour 6 mois si un avis médical établit que le fonctionnaire sera apte à la reprise à l'issue de cette période complémentaire



## LES CONDITIONS D'OCTROI

- Agent reconnu inapte TEMPORAIREMENT à reprendre ses fonctions
- Epuisement des droits à congé maladie
- Avis du Conseil Médical Formation Restreinte



## LA PROCEDURE DE PLACEMENT EN CST

- Sur avis du Conseil Médical Formation Restreinte



## LA REPRISE DU TRAVAIL

- Sur avis du CMFR à l'issue de la période de CST
- Avec visite médicale de reprise
- Si aménagements préconisés par le médecin du travail, la collectivité devra les mettre en place
- Si le poste ne peut pas être aménagé, la collectivité devra rechercher un poste vacant correspondant au grade de l'agent en vue d'un changement d'affectation.



## LES AGENTS CONCERNES

- Agents stagiaires + de 28 h et - de 28 h
- Agents contractuels



## LA REMUNERATION

- Pas de rémunération
- Possibilité de percevoir une indemnité de coordination (code de la sécurité sociale)

## A NOTER



- A l'issue de chaque période de CST, l'aptitude aux fonctions du fonctionnaire devra être vérifiée via le Conseil Médical Formation Restreinte
- Gel des droits à avancement et à retraite

# LE TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

## LES DROITS À TPT



- Durée : périodes de 1 à 3 mois renouvelables dans la limite d'1 an
- Possibilité d'un nouveau TPT à l'issue d'un délai d'1 an après la fin d'un premier TPT (en activité ou en détachement)
- Les périodes de TPT sont considérées comme du temps plein pour l'avancement (échelon et grade) et pour les droits à la retraite
- Les droits à congés annuels et ARTT sont assimilables à ceux d'un agent à temps partiel.

## LES CONDITIONS D'OCTROI



- Suite à un congé de maladie (CMO, CLM/CGM, CLD) quelle que soit la durée de l'arrêt de travail
- Un agent en activité peut être autorisé à accomplir son service à TPT s'il en fait la demande
- Les quotités possibles : 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 %

## LA PROCEDURE D'OCTROI ET DE RENOUELEMENT



- Si les droits à congé maladie sont épuisés, un avis d'aptitude du Conseil Médical est préalablement nécessaire
- Si les droits à congé maladie ne sont pas épuisés (ou sans arrêt de travail préalable), le TPT est accordé sur demande écrite du fonctionnaire et certificat de son médecin traitant dans la limite de 3 mois
- Au delà des 3 premiers mois, la demande de renouvellement doit faire l'objet d'une expertise médicale auprès d'un médecin agréé
- Le Conseil Médical peut être saisi pour avis en cas de contestation des conclusions du médecin agréé soit par la collectivité soit par l'agent concerné

## LES AGENTS CONCERNES



- Agents en position d'activité
- Agents titulaires + de 28 h et - de 28 h
- Agents stagiaires + de 28 h et - de 28 h

## LA REMUNERATION

- Rémunération à plein traitement + SFT + Indemnité de résidence + NBI
- Régime indemnitaire au prorata du temps travaillé



## A NOTER



- Le TPT prend effet le jour de réception de la demande lorsque les droits à congé maladie ne sont pas épuisés ou s'il n'y a pas d'arrêt de travail préalable.
- Dans les cas où l'avis d'aptitude du Conseil Médical est préalablement requis, la reprise effective interviendra au lendemain de la date de la réunion de l'instance médicale constatant l'aptitude aux fonctions.
- Les congés pour raison de santé (CMO, CLM/CGM, CLD, CITIS) n'interrompent pas automatiquement le TPT ; toutefois, au bout de 30 jours consécutifs d'arrêt de travail, le fonctionnaire peut demander à mettre un terme à la période en cours de TPT (report des droits).
- Le placement à TPT d'un agent déjà à temps partiel met fin au régime du temps partiel antérieurement accordé.

## LA REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS COMPLET

- A la fin d'une période de TPT, le fonctionnaire peut reprendre ses fonctions à temps plein sans que l'avis d'un médecin agréé soit requis
- L'avis du médecin du travail peut être sollicité



# LA PÉRIODE PRÉPARATOIRE AU RECLASSEMENT

## QU'EST CE QUE LA PPR ?



- La PPR est ouverte aux fonctionnaires titulaires reconnus définitivement inaptes aux emplois correspondant à leur grade mais qui sont aptes à exercer d'autres activités.
- C'est une période de transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement ; elle a pour objet de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé (observations, formations, mises en situation, ...)

## LES CONDITIONS D'OCTROI



- L'inaptitude totale et définitive à toutes les fonctions du grade doit être constatée par :
  - un médecin agréé missionné par la collectivité pour les fonctionnaires en activité, en CITIS ou ceux n'ayant pas épuisé leurs droits à congé maladie
  - le Conseil Médical FR pour les agents ayant épuisé leurs droits à congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD)
- Dans les deux cas, un avis du CMFR est nécessaire pour lancer la procédure

## LA PROCEDURE



- L'agent doit être informé par sa collectivité de son droit à demander une PPR
- La PPR débute à la date de réception de l'avis du CMFR ou sur demande de l'agent, à la date de saisine du CMFR.
- Une fois le principe de la PPR accepté par l'agent, celle-ci sera formalisée par la conclusion d'une convention tripartite (Collectivité/agent/CDG) qui en définira le contenu, les modalités, la durée, ... ; elle devra être signée par l'agent sous 15 jours pour être effective.
- Une convention fixant les modalités d'accueil sera par ailleurs signée avec chaque administration où le fonctionnaire effectuera toute ou partie de la PPR

## LES AGENTS CONCERNES



- Agents titulaires + de 28 h
- Agents titulaires - de 28 h

## LA REMUNERATION



- Rémunération à plein traitement + SFT + Indemnité de résidence
- Maintien du régime indemnitaire sous réserve et selon délibération de la collectivité

## A NOTER



- L'agent peut refuser la PPR et demander directement à être reclassé.
- Un report de la date de début de la PPR, dans la limite d'une durée maximale de 2 mois, est possible :
  - sur accord de la collectivité et de l'agent, ce dernier étant maintenu en position d'activité.
  - en cas d'arrêt de travail (CMO, CITIS, congé maternité, ...) --> la PPR débutera le jour de la reprise
- La durée maximale de la PPR est d'un an.
- Etant en position d'activité, l'agent a droit aux congés annuels et déroule normalement sa carrière dans son cadre d'emploi d'origine. Il peut également générer des RTT.
- En cas d'arrêt de travail, la date de fin de la PPR sera reportée de la durée du congé maladie.

## QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DE LA PPR ?

### La PPR prend fin :

- soit de façon anticipée si l'agent est reclassé avant son terme ou s'il ne signe pas la convention tripartite dans le délai imparti de 15 jours ou en cas de manquements caractérisés
- soit au terme fixé dans la convention avec possibilité de maintien en position d'activité pour une durée maximum de 3 mois dans l'attente de la prise d'effet du reclassement que l'agent aura sollicité



# LE RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE DÉFINITIVE AU GRADE

## QU'EST CE QUE LE RECLASSEMENT ?



- Un agent reconnu inapte définitivement à toutes les fonctions de son grade et apte à d'autres fonctions peut bénéficier d'un reclassement dans les emplois d'un autre cadre d'emploi

## LES AGENTS CONCERNES



- Agents titulaires + de 28 h
- Agents titulaires - de 28 h



## LES CONDITIONS D'OCTROI

- L'inaptitude totale et définitive à toutes les fonctions du grade doit être constatée :
  - soit par un médecin agréé missionné par la collectivité pour les fonctionnaires en activité, en CITIS ou ceux n'ayant pas épuisé leurs droits à congé maladie
  - le Conseil Médical FR pour les agents ayant épuisé leurs droits à congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD) ou après une période de DORS
- Dans les deux cas, un avis du CMFR est nécessaire pour lancer la procédure

## LA PROCEDURE



- L'agent doit être informé par sa collectivité de son droit à demander une PPR
- Il doit en faire la demande écrite à sa collectivité qui doit lui proposer des emplois compatibles avec son état de santé
- La procédure de reclassement doit être réalisée dans un délai maximum de 3 mois.
- Le reclassement est une obligation de moyens et non de résultat ; l'impossibilité de reclassement doit être motivée.
- L'autorité territoriale n'est pas tenue de rechercher un reclassement dans une autre collectivité. Elle doit saisir le service de la bourse de l'emploi du CNFP ou du CDG.



## QUE SE PASSE-T-IL À L'ISSUE DU RECLASSEMENT ?

- Pour que le reclassement aboutisse, il convient que l'agent soit apte à occuper son nouvel emploi, qu'il ne refuse pas les postes proposés et que l'employeur dispose d'un poste adapté à son état de santé.
- En cas d'impossibilité de reclassement, la collectivité devra démontrer qu'elle a bien rempli son obligation de rechercher un reclassement et l'agent ayant épuisé ses droits à congé maladie sera mis en retraite pour invalidité après avis du Conseil Médical Formation Plénière



## A NOTER

- L'agent peut refuser d'être reclassé (refus écrit) ; dans ce cas, la collectivité devra saisir le Conseil Médical Formation Plénière pour la mise en retraite pour invalidité du fonctionnaire concerné.
- L'agent peut refuser le poste qui lui est proposé.
- Durant la procédure de reclassement, l'agent sera maintenu en congé maladie jusqu'à épuisement de ses droits statutaires et sera mis ou maintenu en DORS;

# APTITUDE / INAPTITUDE AUX FONCTIONS

## L'APTITUDE AUX FONCTIONS



- Avec aménagement de poste  
➡ compétence du médecin du travail
- A temps partiel thérapeutique  
➡ Gestion par la collectivité  
(voir fiche pratique sur le TPT)

## L'INAPTITUDE TEMPORAIRE



- **Avant épuisement des droits à congé maladie**  
➡ Maintien en CMO, CLM/CGM, CLD, CITIS
- **Après épuisement des droits à congé maladie**  
➡ FONCTIONNAIRES + ou - 28 h : Disponibilité d'office pour raison de santé  
(voir fiche pratique sur la DORS)  
➡ STAGIAIRES + ou - 28 h : Congé Sans Traitement  
(voir fiche pratique sur le CST)  
➡ CONTRACTUELS : Congé Sans Traitement  
(voir fiche pratique sur le CST)



## L'INAPTITUDE TOTALE ET DÉFINITIVE AUX FONCTIONS

- FONCTIONNAIRES + ou - 28 heures :  
- Inaptitude aux fonctions mais pas à toutes les fonctions du grade ➡ Changement d'affectation
- AGENTS STAGIAIRES :  
- Inaptitude aux fonctions ➡ Licenciement pour inaptitude physique (sans possibilité de reclassement)
- AGENTS CONTRACTUELS :  
- Inaptitude aux fonctions ➡ Licenciement pour inaptitude physique (avec possibilité de demander un reclassement)

## L'INAPTITUDE DÉFINITIVE À TOUTES LES FONCTIONS DU GRADE



- FONCTIONNAIRES et STAGIAIRES + ou - 28 heures : Mise en oeuvre des procédures de PPR et de reclassement
- L'inaptitude totale et définitive à toutes les fonctions du grade doit être constatée :  
- soit par un médecin agréé missionné par la collectivité pour les fonctionnaires en activité, en CITIS ou ceux n'ayant pas épuisé leurs droits à congé maladie  
- le Conseil Médical FR pour les agents ayant épuisé leurs droits à congé maladie (CMO, CLM/CGM, CLD) ou après une période de DORS
- Dans les deux cas, un avis du CMFR est nécessaire pour lancer les procédures

## L'INAPTITUDE DÉFINITIVE À TOUTES FONCTIONS



- FONCTIONNAIRES + 28 heures :  
- Inaptitude aux fonctions et à toutes fonctions  
➡ Retraite pour invalidité (après avis de la formation plénière du Conseil Médical)
- FONCTIONNAIRES - 28 heures :  
- Inaptitude aux fonctions et à toutes fonctions  
➡ Licenciement pour inaptitude physique



## A NOTER

### 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 mais 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.

### QU'EST CE QUE LE CITIS ?

Le fonctionnaire en activité a droit à un CITIS lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service.



### LES AGENTS CONCERNES

- Agents titulaires et stagiaires + de 28 h relevant du régime spécial de la Sécurité Sociale (CNRACL)

### LA DURÉE



Le fonctionnaire est placé en CITIS jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

### LA REMUNERATION

- Pendant le CITIS, l'agent perçoit PT + indemnité de résidence + SFT
- Le régime indemnitaire peut être maintenu sur délibération de la collectivité.



### LE CITIS PROVISOIRE

**Si, à l'issue du délai réglementaire d'instruction (4 mois pour un accident - 5 mois pour une maladie), la décision n'a pas été prise par la collectivité :**

- le fonctionnaire sera placé en CITIS PROVISOIRE
- Il bénéficiera des droits afférents au CITIS (maintien du Plein Traitement, remboursement des frais médicaux)
- La décision de placement en CITIS PROVISOIRE sera notifiée au fonctionnaire et précisera qu'elle pourra être retirée si, au terme de l'instruction, l'autorité territoriale de reconnaît pas l'imputabilité au service (remboursement du PT)

### LES MODALITES D'OCTROI



- Le fonctionnaire en position d'activité doit déclarer l'accident de service, de trajet ou la maladie professionnelle à l'autorité territoriale dont il relève, en lui transmettant un formulaire de déclaration ainsi qu'un certificat médical précisant la nature et le siège des lésions, et des éventuels soins et arrêt de travail.
- La collectivité est compétente pour instruire le dossier (enquête administrative, rapport du médecin du travail, expertise médicale, saisine du Conseil Médical Formation Plénière) et attribuer le CITIS (arrêté).

### LE DELAI d'INSTRUCTION



- Accident** : 1 mois à compter de la date de réception de la déclaration (formulaire et certificat médical).
- Maladie** : 2 mois à compter de la réception du dossier complet : formulaire, certificat médical, documents /tableaux MP, ...
- Un délai supplémentaire de 3 mois** s'ajoute à ces délais initiaux en cas d'enquête administrative, d'expertise par un médecin agréé ou de saisine du Conseil Médical.
- Durant le délai d'instruction**, l'agent est placé en congé de maladie ordinaire
- Si, **au terme de ce délai**, la décision n'est pas prise par la collectivité, l'agent sera placé en CITIS PROVISOIRE (voir ci-contre)
- A la fin de l'instruction**, si la collectivité reconnaît l'imputabilité, elle prendra un arrêté de placement en CITIS ; dans le cas contraire, l'arrêt de travail sera requalifié en CMO (et l'agent devra rembourser le 1/2 traitement qui lui avait été versé durant la période de CITIS provisoire).

### A NOTER



- Un accident ou une maladie peut être reconnue imputable au service sans pour autant que le fonctionnaire soit placé en CITIS (pas d'arrêt de travail mais prise en charge des frais médicaux au titre de l'accident ou de la maladie)
- Les accidents ou maladies imputables au service des agents relevant du régime général de la Sécurité Sociale sont gérées par les services de la CPAM auprès de laquelle doit être faite la déclaration.

### QU'EST CE QUE L'ATI ?



L'A.T.I. est une prestation octroyée au fonctionnaire qui, à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle ou imputable au service, reste atteint d'une Invalidité Permanente Partielle (IPP) lui permettant néanmoins de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle.

### LES AGENTS CONCERNES



- Agents titulaires + de 28 h relevant du régime spécial de la Sécurité Sociale (CNRACL)
- Agents stagiaires + de 28 h relevant du régime spécial de la Sécurité Sociale (CNRACL) **à compter de leur titularisation**

### QUAND LA DEMANDER ?



La demande d'A.T.I. doit être déposée **dans le délai d'un an** à compter de la reprise du travail ou de la date de consolidation (s'il n'y a pas eu arrêt de travail)



### LA REVISION QUINQUENNALE

- L'ATI est accordée pour une période de 5 ans, sauf si l'agent est victime d'un autre accident ou maladie reconnus imputables.
- A l'expiration de cette période ou à la date de consolidation d'un nouvel accident survenu avant l'échéance quinquennale, les droits du fonctionnaire font l'objet d'un nouvel examen
- A la date de la révision quinquennale, l'ATI est soit attribuée sans limitation de durée sur la base du nouveau taux d'invalidité constaté, soit supprimée.
- Après la radiation des cadres, l'allocation continue à être versée au fonctionnaire sur la base du dernier taux d'invalidité constaté durant l'activité.

### LES MODALITES D'OCTROI

Le fonctionnaire doit justifier d'un taux d'IPP (**hors état préexistant**) au moins égal à :



- 10 % en cas d'accident de service ou de trajet
- 1% pour les maladies imputables inscrites aux tableaux de la Sécurité Sociale
- 25 % pour les maladies imputables ne figurant pas aux tableaux de la Sécurité Sociale

### L'INSTRUCTION de la DEMANDE



En cas de séquelles indemnifiables, la collectivité doit :

- Faire déterminer la date de consolidation et le taux d'IPP par un médecin agréé
- Saisir le Conseil Médical Formation Plénière pour fixer cette date et ce taux
- Adresser le dossier (rapport expertise, avis CMFP, ...) à l'ATIACL pour décision finale

### LE VERSEMENT DE L'ATI

- L'ATI est versée tous les mois au fonctionnaire par la Caisse des Dépôts et Consignation
- Elle est cumulable avec le traitement et les autres éléments de la rémunération



### A NOTER

- L'agent doit être apte à l'exercice de ses fonctions, puisque l'ATI ne peut être accordée qu'en cas de maintien en activité.
- En cas de pluralité d'infirmités indépendantes les unes des autres, le taux global d'invalidité est obtenu en additionnant les différents taux d'IPP.
- Pour des infirmités successives ayant soit une relation médicale, soit un lien fonctionnel entre elles, c'est la règle des capacités restantes qui s'applique (règle de Balthazar).