



“ Situation du fonctionnaire au terme des congés de maladie rémunérés ”

L'ESSENTIEL

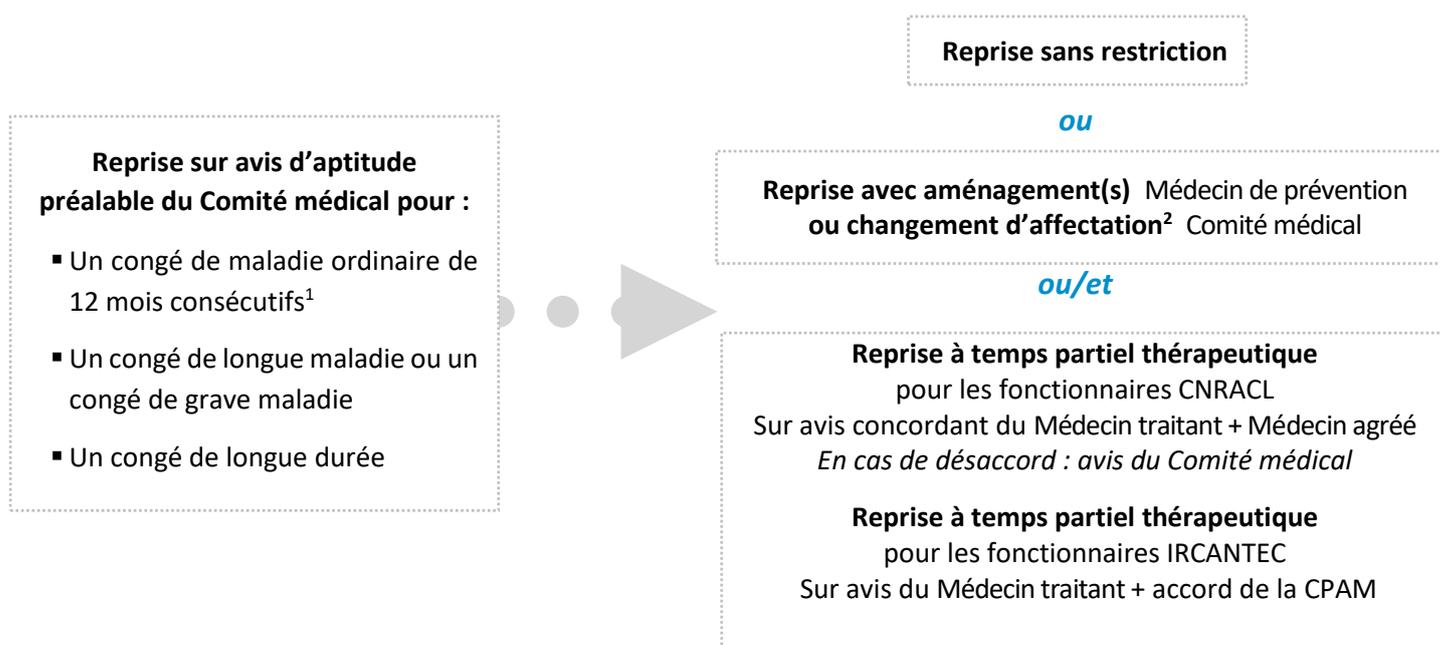
Cette fiche est relative à la situation dans laquelle se trouve un **fonctionnaire CNRACL** ou **IRCANTEC** lorsqu'il a **épuisé la totalité de ses congés maladie rémunérés** (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie / congé de grave maladie, congé de longue durée).

Dans ces situations, **le Comité médical doit être obligatoirement saisi** pour avis à l'issue des congés de maladie.

Au terme d'un congé de maladie ordinaire, de longue/grave maladie ou de longue durée, le fonctionnaire peut être soit apte, soit inapte à la reprise de ses fonctions.

L'aptitude à la reprise des fonctions sur avis du Comité médical

La durée de l'arrêt de maladie a des conséquences sur les modalités de reprise.

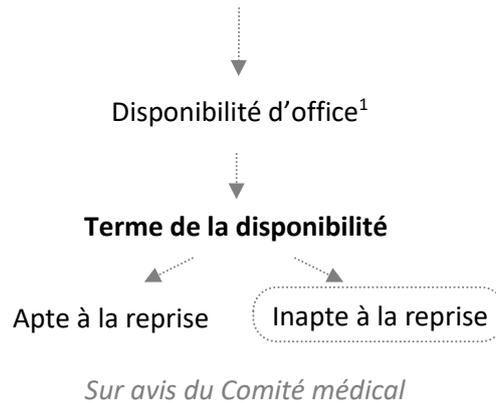


¹ Le Comité médical n'a pas à être saisi pour avis avant l'issue des 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire. Dès lors que le médecin traitant ne délivre plus d'arrêts de travail, le fonctionnaire reprend ses fonctions.

² Le changement d'affectation doit s'opérer sur un autre poste relevant impérativement du même grade. Le médecin de prévention peut être également associé à la démarche.

L'inaptitude à la reprise des fonctions sur avis du Comité médical

Inaptitude temporaire

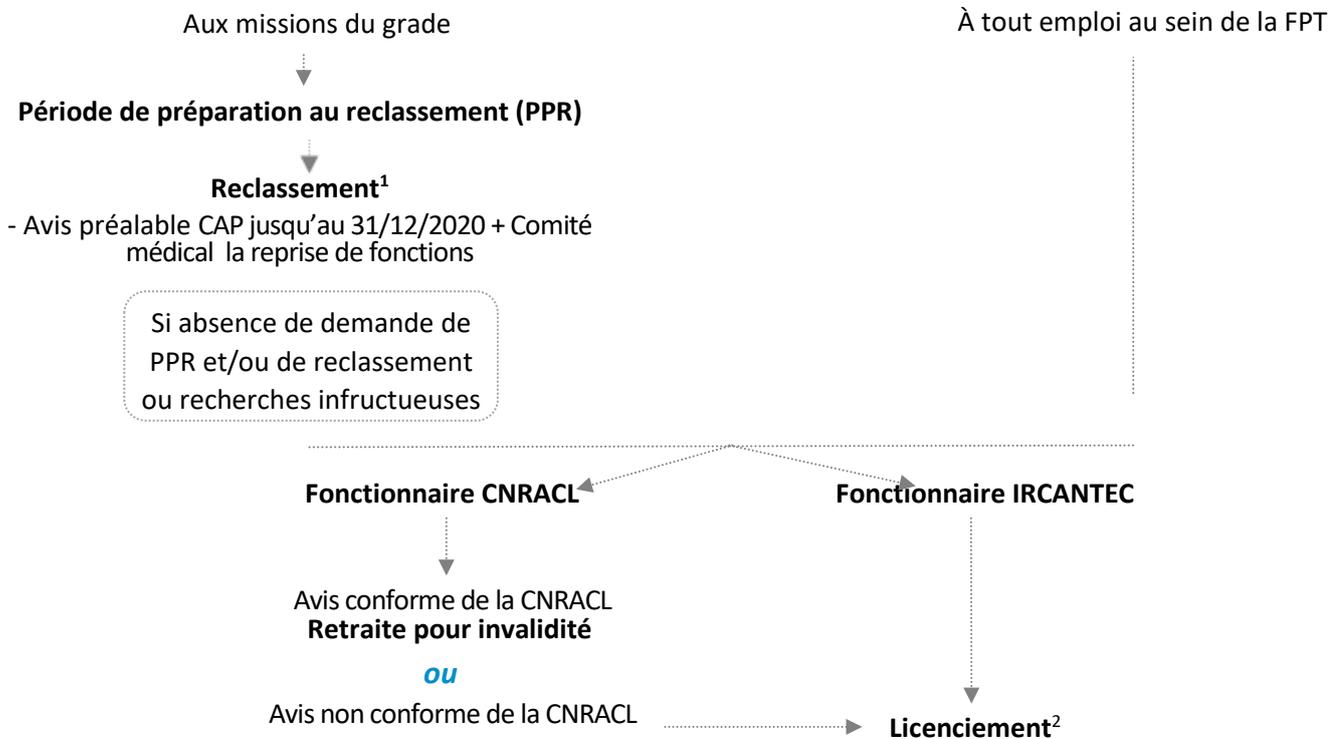


¹ Disponibilité d'office (Comité médical) sans traitement dans la limite de 3 ans à compter du 1^{er} jour de l'affection avec possibilité d'une année supplémentaire si reprise possible au terme de cette dernière, sur avis de la Commission de réforme :

Fonctionnaires CNRACL : Possible attribution d'indemnités de coordination (si la pathologie est reconnue en Affection de Longue Durée par la CPAM) à la charge de la collectivité. Si l'agent ne remplit pas les conditions nécessaires pour percevoir une indemnité de coordination ou à l'expiration des droits ouverts à cette indemnité, il peut demander à bénéficier d'une allocation d'invalidité temporaire dès lors qu'il connaît une diminution de sa capacité de travail ou de gain égale à au moins deux tiers.

Fonctionnaires IRCANTEC : Possible attribution d'indemnités journalières (si la pathologie est reconnue en Affection de Longue Durée) à la charge de la CPAM ou d'une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie par la CPAM.

Inaptitude définitive



¹ Le reclassement peut s'effectuer sur un grade inférieur, égal ou supérieur, dans un autre cadre d'emplois ou dans son cadre d'emplois d'origine. Une fiche de poste correspondant au grade de reclassement doit impérativement être établie et transmise à la Commission Administrative Paritaire et au Comité médical.

² Licenciement obligatoire (pour les fonctionnaires CNRACL uniquement si la retraite pour invalidité a été refusée par la CNRACL) + chômage + pour les seuls fonctionnaires IRCANTEC : versement d'une indemnité de licenciement.

LA FAQ

Lorsqu'un fonctionnaire reprend ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie ordinaire inférieur à 12 mois consécutifs, le Comité médical doit-il être saisi pour avis ?

Non, le Comité médical n'a pas à être saisi. Dès lors que le médecin traitant ne délivre plus d'arrêts de travail, le fonctionnaire reprend ses fonctions. En cas de doute sur l'aptitude physique de votre agent, vous avez la possibilité de diligenter une expertise médicale auprès d'un médecin agréé.

Le Comité médical n'est saisi pour avis qu'à l'issue de 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.

En cas d'inaptitude aux missions du grade, la collectivité est-elle tenue de proposer une période de préparation au reclassement (PPR) ?

Oui, la PPR est de droit pour l'agent, il appartient donc à la collectivité d'informer l'agent dès réception de l'avis du comité médical. L'agent peut toutefois refuser la PPR et solliciter directement un reclassement ou refuser également le reclassement.

En cas d'inaptitude aux missions du grade, par quels moyens une collectivité peut-elle apporter la preuve qu'elle a bien tout mis en œuvre pour reclasser un agent ?

Le droit au reclassement de tout agent devenu inapte à ses fonctions est un principe général du droit.

L'obligation de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat.

L'employeur pourra justifier avoir satisfait à l'obligation de reclassement d'un agent physiquement inapte à ses fonctions, après avoir mis en œuvre une démarche active.

Celle-ci peut porter sur :

- la recherche des postes vacants pouvant être compatibles avec l'aptitude de l'agent,
- l'identification et l'analyse des vacances d'emploi prévisibles au sein des services ou des besoins de la collectivité,
- l'envoi de courriers aux collectivités voisines,
- la mise en place d'un bilan de compétences, d'actions de formation dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF),
- la saisine du service emploi du CdG 61

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 57
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment l'article 34 et suivants
- Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- **Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions**

LES INTERLOCUTEURS DU CDG

Le Comité médical :
instancesmedicales@cdg61.fr

La gestion des carrières :
grh@cdg61.fr

À VOTRE ÉCOUTE...