

Bulletin d'actualités statutaires

Avril 2022

SOMMAIRE

Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale

Jurisprudences

Les arrêts maladies : depuis le 14 mars 2022, la création du conseil médical, en remplacement du comité médical et de la commission de réforme, implique de nouvelles obligations pour les employeurs

Le comité médical et la commission de réforme deviennent le CONSEIL MEDICAL en formation restreinte et le CONSEIL MEDICAL en formation plénière. Ces deux instances restent de la compétence du Préfet. Le centre de gestion n'a pour mission que le secrétariat.

Comité médical → **Conseil médical en formation restreinte** est composé de :

- Un président médecin agréé nommé par arrêté du Préfet.
- Deux autres médecins agréés nommés par arrêté du Préfet.

Commission de Réforme → **Conseil médical en Formation Plénière** est composé de :

- Un président médecin agréé (le même que celui de la formation restreinte)
- Deux autres médecins agréés (les mêmes que ceux de la formation restreinte)
- Deux représentants du personnel,
- Deux représentants de l'administration.

Les dossiers qui étaient auparavant étudiés par la commission de réforme, sont ceux étudiés par le conseil médical en formation plénière, sans aucun changement pour les collectivités.

Il n'en est pas de même pour les dossiers devant être étudiés par la commission restreinte (**ex comité médical**)

De nombreux cas ne nécessitent plus l'avis de cette commission, mais leur instruction revient à l'employeur en respectant une stricte procédure.



Bulletin d'actualités statutaires Avril 2022

 : Pas de changement

 : Changement

 : Suppression

Dispositions antérieures

Examen par la commission de réforme

concerne les agents titulaires affiliés à la CNRACL

A compter du 14 Mars 2022

Examen par le

conseil médical en formation plénière

concerne les agents titulaires affiliés à la CNRACL

La saisine doit être effectuée par l'autorité territoriale, sous un délai de 3 semaines après réception de la demande de l'agent.

Toutes expertises auprès de médecins agréés sont diligentées par l'autorité territoriale

Imputabilité au service d'un accident de service, de trajet, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie professionnelle, si l'employeur s'oriente vers un refus		Imputabilité au service d'un accident de service, de trajet, d'une maladie professionnelle si l'employeur s'oriente vers un refus.
Rechute d'un accident de service, de trajet, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie professionnelle, si l'employeur s'oriente vers un refus		Rechute d'un accident de service, de trajet, ou d'une maladie professionnelle, si l'employeur s'oriente vers un refus
Suites d'un accident de service, de trajet, d'une maladie professionnelle ou de leurs rechutes (par exemple : frais médicaux, consolidation, soins post consolidations etc.), si l'employeur s'oriente vers un refus		Suites d'un accident de service, de trajet, d'une maladie professionnelle ou de leurs rechutes (par exemple : frais médicaux, consolidation, soins post consolidations etc.), si l'employeur s'oriente vers un refus
Octroi/renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si l'employeur s'oriente vers un refus (prolongation des arrêts maladies par ex..)		Octroi/renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si l'employeur s'oriente vers un refus (prolongation des arrêts maladies par ex)
Demande initiale ou révision de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)		Demande initiale ou révision de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)
Demande d'allocation d'invalidité temporaire (ATI)		<i>Décision par la caisse d'assurance maladie sur saisine de l'agent</i>
Demande de retraite pour invalidité		Demande de retraite pour invalidité
Demande de retraite pour conjoint invalide		Demande de retraite pour conjoint invalide
Licenciement des agents stagiaires dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre leurs fonctions, en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées en service		Licenciement des agents stagiaires dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre leurs fonctions, en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladie contractées ou aggravées soit en service, soit en accomplissant un acte de dévouement dans un intérêt public, soit en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes.
Contestation par l'employeur ou l'agent de l'examen médical annuel de contrôle effectué obligatoirement au-delà de six mois de CITIS par un médecin agréé		<i>Repris en formation restreinte</i>

CITIS : congé pour invalidité temporaire imputable au service

En Bleu : ce qui est de la compétence des collectivités et EPCI

En Violet : les expertises qui doivent être diligentées

Bulletin d'actualités statutaires

Avril 2022

<p>Examen par le comité médical <i>concerne les agents titulaires et contractuels de plus de 3 ans</i></p>	<p>Examen par le conseil médical en formation restreinte concerne les agents titulaires et contractuels de plus de 3 ans de contrat. La saisine doit être effectuée par l'autorité territoriale, sous un délai de 3 semaines après réception de la demande de l'agent.  <i>En fonction des saisines, les expertises auprès de médecins agréés sont diligentées, soit par le conseil médical, soit par l'autorité territoriale</i></p>
<p>Attribution ou renouvellement de CMO conduisant à dépasser la durée de 6 mois en continu</p>	<p>Saisine uniquement en cas de contestation des conclusions du médecin agréé par l'employeur ou par l'agent Prolongation au delà de 6 mois de CMO directement par l'autorité territoriale: 1/ sur la base d'un certificat du médecin traitant ou spécialiste de l'agent. 2/ avec obligation d'une expertise par un médecin expert agréé au moins une fois entre 6 mois et 12 mois d'arrêt, <i>En dehors de cette obligation, l'autorité territoriale peut également faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.</i></p>
<p>1er octroi CLM, CLD ou CGM</p>	<p>1er octroi CLM, CLD ou CGM : <i>expertises auprès de médecins agréés diligentées, par le conseil médical si besoin.</i></p>
<p>Renouvellement CLM, CLD ou CGM en toutes circonstances</p>	<p>Renouvellement CLM, CLD ou CGM : 1/ après épuisement des droits à plein traitement (passage à demi-traitement), 2/ dernier renouvellement avant la fin des droits, 3/ à tout moment en cas de contestation des conclusions du médecin agréé <i>Expertises auprès de médecins agréés diligentées, par le conseil médical si besoin.</i> Renouvellement directement par l'autorité territoriale sur la base d'un certificat du médecin traitant ou spécialiste de l'agent.: 1/ Renouvellement des CLM, CLD ou CGM pendant le plein traitement hors premier octroi et passage à demi-traitement 2/ Renouvellement des CLM, CLD ou CGM pendant le demi-traitement hors premier octroi et dernier renouvellement Toutefois, une expertise auprès d'un médecin agréé doit être diligentée par l'autorité territoriale au minimum une fois par an.</p>
<p>1^{er} placement en CLM, CGM ou CLD d'office</p>	<p>Placement en CLM, CGM ou CLD d'office avec: 1/ Une attestation médicale 2/ Ou un rapport hiérarchique de l'autorité territoriale 3/ ET un rapport du médecin de prévention L'expertise médicale est diligentée par le conseil médical.</p>
<p>Renouvellement en CLM, CGM et CLD d'office</p>	<p>Renouvellement CLM, CLD ou CGM d'office : 1/ après épuisement des droits à plein traitement (1^{er} passage à demi-traitement), 2/ dernier renouvellement avant la fin des droits, 3/ à tout moment en cas de contestation des conclusions du médecin agréé <i>Expertises auprès de médecins agréés diligentées, par le conseil médical si besoin.</i> Renouvellement directement par l'autorité territoriale sur la base OBLIGATOIRE d'une expertise par un médecin agréé: 1/ Renouvellement des CLM, CLD ou CGM d'office pendant le plein traitement hors premier octroi 2/ Renouvellement des CLM, CLD ou CGM d'office pendant le demi-traitement hors premier octroi et dernier renouvellement</p>

CMO : congé de maladie ordinaire CLM Congé de longue maladie

En Bleu : ce qui est de la compétence des collectivités et EPCI

CGM Congé de grave maladie CLD Congé de longue durée.

En Violet : les expertises qui doivent être diligentées



Bulletin d'actualités statutaires Avril 2022

<p>La réintégration avant la fin des droits après CMO CLM, CLD ou CGM</p>		<p><u>Réintégration pour les fonctions exigeant des conditions de santé particulières :</u> 1/à l'issue d'une période de CLM, CLD ou CGM</p> <p><u>Réintégration directement par l'autorité territoriale à la date de fin de l'arrêt prévue :</u> 1/avant 12 mois de CMO quelque soit le poste</p> <p><u>Pour les postes sans exigence de conditions de santé particulières :</u> 1/à l'issue d'une période de CLM, CLD ou CGM 2/avec un certificat médical du médecin traitant ou spécialiste 3/avec l'avis du médecin de prévention en cas de doute.</p> <p><i>La liste des fonctions sera communiquée prochainement par décret (dans l'attente, il est recommandé de saisir le conseil médical).</i></p>
<p>La réintégration à l'expiration des droits à CMO, CLM, CLD ou CGM</p>		<p>La réintégration: 1/à l'expiration des droits à CMO, 2/ à l'expiration des droits à CLM 3/ à l'expiration des droits à CGM 4/ à l'expiration des droits à CLD</p> <p><i>Le conseil médical restreint d'interroge sur une présomption d'inaptitude définitive. L'expertise médicale est diligentée par le conseil médical le cas échéant .</i></p>
<p>La réintégration suite à un CLM, CGM ou CLD d'office à tout moment</p>		<p><u>La réintégration à tout moment</u> 1/ Après CLM d'office, 2/ Après CGM d'office 3/Après CLD d'office</p> <p>Le conseil médical restreint s'interroge sur une présomption d'inaptitude définitive en cas de demande de réintégration en fin de droit.</p> <p><i>L'expertise médicale est diligentée par le conseil médical le cas échéant .</i></p>
<p>Avis discordant entre médecin traitant et médecin agréé sur l'octroi ou le renouvellement d'un temps partiel thérapeutique.</p>		<p>Avis discordant entre médecin traitant et médecin agréé sur l'octroi ou le renouvellement d'un temps partiel thérapeutique.</p> <p><i>Saisine par l'autorité territoriale ou par l'agent suite à l'expertise auprès d'un médecin agréé qui aura été diligentée par l'autorité territoriale</i></p> <p><i>Une expertise est obligatoire en cas de renouvellement d'un TPT au-delà de 3 mois, diligentée par l'autorité territoriale .</i></p>
<p>Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement et réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé</p>		<p><u>Disponibilité d'office pour raison de santé</u> 1/Premier octroi 2/Renouvellement 3/Réintégration à l'issue d'une période</p> <p><i>L'expertise médicale est diligentée par le conseil médical le cas échéant .</i></p>
<p>L'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office</p>		<p><i>Non requis</i> <i>Le médecin de prévention peut être saisi pour l'aménagement des conditions de travail à l'issue de tout congé pour raison de santé. Cette saisine reste à l'appréciation de la collectivité ou sur demande de l'agent ou du médecin.</i></p>
<p>Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire</p>		<p>Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire</p> <p><i>L'expertise médicale est diligentée par le conseil médical le cas échéant .</i></p>
<p>Contestation des conclusions du médecin agréé par l'employeur ou par l'agent lors : - d'une visite d'aptitude au recrutement - d'une contre visite médicale lors d'un CMO</p>		<p><u>Contestation des conclusions du médecin agréé par l'employeur ou par l'agent lors :</u> - d'une visite médicale d'embauche - d'une contre visite médicale lors d'un CMO ; - de l'octroi, le renouvellement, la réintégration à l'issue d'un CMO, CLM, CLD ou CGM (<i>Expertises par le médecin agréé effectuées obligatoirement au delà de 6 mois consécutifs de CMO et au moins une fois par an pour le CLM-CLD-CGM</i>) - de l'octroi d'un temps partiel thérapeutique : <i>expertise obligatoire au delà de 3 mois</i> - de l'octroi d'un CITIS (<i>expertise par médecin agréé effectuée obligatoirement par l'autorité territoriale au-delà de 6 mois de CITIS et au moins une fois par an</i>)</p>

Bulletin d'actualités statutaires

Avril 2022

POUR TOUTES NOUVELLES DEMANDES DEPUIS LE 14 MARS 2022

LES NOUVELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR (en bleu)

	CAS	Saisine du Conseil Médical Séance restreinte (ex comité médical)	Autorité territoriale	Expertise par Médecin Agréé	Certificat médical Médecin traitant ou spécialiste	Avis du Médecin de prévention	Observations : à faire par l'autorité territoriale
MALADIE ORDINAIRE	Prolongation au-delà de 6 mois de CMO		x	x entre 6 mois et 12 mois	x		Informez l'agent de son droit à demander un CLM ou CGM dès le passage en demi traitement en RAR. Prévenez l'agent de son rdv d'expertise par lettre RAR et faites un rapport au médecin agréé.
CLM CGM CLD	1er octroi CLM, CGM et CLD sur demande de l'agent	x		si besoin			Informez l'agent de son droit d'option à rester en CLM en cas de possibilité de CLD en RAR.
	Renouvellement CLM CGM et CLD lors du passage à demi traitement	x		si besoin			
	Renouvellement CLM CGM et CLD		x	Minimum une fois par an	x		Prévenez l'agent de son rdv d'expertise par lettre RAR et faites un rapport au médecin agréé.
	Dernier renouvellement CLM CGM et CLD	x		Si besoin			
	Réintégration avant la fin des droits à CLM CGM et CLD		x		x	si besoin	
	Réintégration à la fin des droits de CLM, CGM et CLD	x			si besoin		si besoin
CLM CGM CLD D'OFFICE	1er octroi CLM CGM et CLD d'office	x	Rapport	si besoin	x	x	Elaborez un rapport hiérarchique et prenez rdv avec le Médecin prévention.
	Renouvellement CLM CGM et CLD d'office lors du passage à demi traitement	x		si besoin			
	Renouvellement CLM CGM et CLD d'office		x	X à chaque renouvellement			Prévenez l'agent de son rdv d'expertise par lettre RAR et faites un rapport au médecin agréé des conditions ayant conduit à l'octroi d'un congé d'office.
	Dernier renouvellement CLM CGM et CLD d'office	x		Si besoin			
	Réintégration à tout moment des CLM, CGM et CLD d'office	x		Si besoin			
Temps Partiel Thérapeutique entre 50% et 90%	1er octroi temps Partiel thérapeutique (1jour à 3 mois)		x	si besoin	x		information au médecin de prévention
	Renouvellement TPT au delà de 3 mois jusqu'à 12 mois maxi		x	x			information au médecin de prévention
DISPONIBILITE POUR RAISON DE SANTE	1er octroi disponibilité pour raison de santé	x		Si besoin			
	Tous les renouvellements disponibilité pour raison de santé	x		Si besoin			
	réintégration après disponibilité pour raison de santé	x		Si besoin			

Bulletin d'actualités statutaires

Avril 2022

Jurisprudences :

Conseil d'Etat, 22 octobre 2021, req. n°442162 : Trois ans n'est pas un délai raisonnable pour réintégrer un agent

Un adjoint technique de la communauté d'agglomération du Muretain a demandé à réintégrer le service après une mise en disponibilité pour convenances personnelles durant plusieurs années. En l'absence de poste vacant, le président l'a maintenu en disponibilité durant trois ans avant d'être à nouveau réintégré.

L'agent a saisi le TA de Toulouse pour demander à ce que lui soit versée la somme de 50 000 euros en réparation des préjudices financier et moral subis du fait de sa réintégration tardive. Demande rejetée, procédure devant la CAA de Bordeaux qui a confirmé le jugement de première instance. L'intéressé a formé un pourvoi auprès du Conseil d'Etat.

Les juges rappellent que l'autorité compétente doit réintégrer le fonctionnaire qui en fait la demande après une période de disponibilité dans un délai raisonnable. Face à cette impossibilité, la collectivité n'a pas souhaité saisir le CNFPT ou le Centre de Gestion afin qu'il lui soit proposé un emploi vacant correspondant à son grade.

De plus, au moins douze postes correspondants au grade du requérant avaient été déclarés vacants au sein de la communauté entre la date de sa demande et de sa première proposition de poste, trois ans plus tard.

Pour le Conseil d'Etat, la collectivité a commis une faute en dépassant le délai raisonnable pour le réintégrer. Ainsi, les jugements qui précèdent sont annulés et l'affaire est renvoyée devant la CAA de Bordeaux. De plus, la communauté d'agglomération devra verser la somme de 3 000 euros à l'agent.

CAA de Bordeaux, 14 juin 2021, req. n°19BX02192 : La retenue sur salaire d'un agent gréviste ne constitue pas une sanction

Suite à un mouvement de grève, un agent exerçant au sein du syndicat mixte du parc naturel régional de la Martinique a fait l'objet d'une retenue sur salaire correspondant à 52 jours de grève. L'intéressé a saisi le TA pour demander l'annulation de cette décision.

Sa demande ayant été rejetée, une procédure devant la CAA de Bordeaux est faite par l'agent. Pour les juges, il convient d'apprécier ou non la légalité de cette décision.

Après avoir analysé les pièces du dossier, la retenue ne constitue pas une sanction.

Cette décision rappelle la règle du « service fait » en matière de rémunérations, mentionnant le nombre de jours de grève retenus par l'administration et le montant de 1/30ème de la rémunération de l'intéressé qui sera multiplié par le nombre de jours de grève.

Dans le cas présent, tel était bien le cas en l'espèce. Il résulte que les juges confirment le jugement de première instance et rejettent l'appel.