

LE CONSEIL MEDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

(Sous réserve de dispositions contraires dans la circulaire d'application attendue)

Le comité médical et la commission de réforme sont supprimés pour créer une instance médicale unique, le conseil médical.

Il s'agit d'une instance consultative que la collectivité ou l'établissement public doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à la situation administrative d'un agent en cas de maladie.

Le conseil médical se réunit en **formation restreinte** ou en **formation plénière**. Il est présidé par un médecin désigné par le préfet parmi les médecins titulaires du conseil.

En formation restreinte, le conseil médical est composé de 3 médecins titulaires et d'un ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés.

En formation plénière, le conseil médical est composé des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel.

L'employeur saisit le conseil médical à son initiative ou à la demande de l'agent (**l'employeur dispose d'un délai de 3 semaines pour la transmission du dossier auprès du conseil médical. A défaut de transmission dans le délai imparti, l'agent peut solliciter directement le conseil médical par lettre recommandée avec accusé réception**). **L'employeur informe le médecin du travail.**

L'agent est informé du passage de son dossier et de ses droits **au moins 10 jours ouvrés** avant l'examen de son dossier en séance.

L'avis émis par le conseil médical est notifié à l'agent et à l'employeur. L'employeur peut prendre une décision différente de l'avis rendu. C'est pourquoi, l'avis du conseil médical ne peut pas faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

L'employeur informe le conseil médical de la décision prise. Cette décision peut faire l'objet d'un recours de l'agent devant le tribunal administratif.

COMPETENCES DU CONSEIL MEDICAL EN FORMATION RESTREINTE

SITUATION ANTERIEURE : SAISINE DU COMITE MEDICAL	SITUATION NOUVELLE : SAISINE OBLIGATOIRE DU CONSEIL MEDICAL FORMATION RESTREINTE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
Prolongation du Congé de Maladie Ordinaire (CMO) au-delà de 6 mois consécutifs	Pas de saisine	L'employeur peut demander une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé à tout moment. L'employeur demande obligatoirement un examen médical au moins une fois au-delà des 6 mois consécutifs de congé de maladie. L'agent est convoqué par courrier recommandé avec avis de réception.
Octroi d'un Congé de Longue Maladie (CLM) Octroi d'un Congé de Longue Durée (CLD)	Saisine pour l'octroi de la première période de CLM/CLD	
Octroi Congé de Grave Maladie (CGM) (pour les agents stagiaires et titulaires de moins de 28 heures par semaine et les contractuels de droit public), renouvellement, réintégration à l'issue d'une période et à l'expiration des droits	Saisine pour octroi du CGM, son renouvellement, la réintégration à l'issue d'une période et à l'expiration des droits (3 ans) Saisine lors du dernier renouvellement sur la question de la présomption d'inaptitude	L'employeur peut demander une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé à tout moment. L'agent est obligatoirement soumis à un examen médical auprès d'un médecin agréé. L'agent est convoqué par courrier recommandé avec avis de réception.
Placement en CLM/CLD/CGM d'office	Saisine pour le placement en CLM/CLD/CGM d'office	

SITUATION ANTERIEURE : SAISINE DU COMITE MEDICAL	SITUATION NOUVELLE : SAISINE OBLIGATOIRE DU CONSEIL MEDICAL FORMATION RESTREINTE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
Renouvellement CLM/CLD AVANT l'épuisement des droits à rémunération à plein traitement	Pas de saisine	<p>L'agent adresse à l'employeur un certificat médical indiquant que son état de santé nécessite la prolongation du congé en cours et précisant la durée de cette prolongation.</p> <p>L'employeur peut demander une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé à tout moment.</p> <p>L'employeur demande obligatoirement un examen médical au moins une fois par an.</p> <p>L'agent est convoqué par courrier recommandé avec avis de réception.</p>
Renouvellement CLM/CLD APRES l'épuisement des droits à rémunération à plein traitement et pour la dernière période des droits	<ul style="list-style-type: none"> - CLM : 1 an de plein traitement - CLD : 3 ans de plein traitement <p>Saisine uniquement pour le 1^{er} renouvellement après épuisement des droits à rémunération à plein traitement et dernier renouvellement avec la question de la présomption d'inaptitude</p>	<p>L'agent adresse à l'employeur un certificat médical indiquant que son état de santé nécessite la prolongation du congé en cours et précisant la durée de cette prolongation.</p> <p>L'employeur peut demander une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé à tout moment.</p> <p>L'employeur demande obligatoirement un examen médical au moins une fois par an.</p> <p>L'agent est convoqué par courrier recommandé avec avis de réception.</p>
Renouvellement d'un CLM/CLD/CGM d'office AVANT l'épuisement des droits à rémunération à plein traitement	Pas de saisine	<p>L'employeur demande obligatoirement un examen médical auprès d'un médecin agréé au terme de chaque période.</p>

SITUATION ANTERIEURE : SAISINE DU COMITE MEDICAL	SITUATION NOUVELLE : SAISINE OBLIGATOIRE DU CONSEIL MEDICAL FORMATION RESTREINTE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
Renouvellement d'un CLM/CLD/CGM d'office APRES l'épuisement des droits à rémunération à plein traitement	Saisine pour tous les renouvellements du CLM/CLD/CGM d'office uniquement après épuisement des droits à rémunération à plein traitement.	L'employeur demande obligatoirement un examen médical auprès d'un médecin agréé au terme de chaque période.
Réintégration au cours d'une période de CLM/CLD Si l'agent n'exerce pas des fonctions exigeant des conditions de santé particulières (attente de la publication des décrets statutaires fixant la liste des fonctions exigeant des conditions de santé particulières et les règles applicables d'appréciation de ces conditions au plus tard le 27 novembre 2022)	Pas de saisine	L'employeur demande à l'agent un certificat médical d'aptitude à la reprise.
Réintégration au cours d'une période de CLM/CLD Si l'agent exerce des fonctions exigeant des conditions de santé particulières	Saisine pour la réintégration en cours de période de CLM/CLD si l'agent exerce des fonctions exigeant des conditions de santé particulières	L'employeur demande à l'agent un certificat médical d'aptitude à la reprise.
Réintégration à l'expiration des droits CMO (1 an), CLM (3 ans), CLD (5 ans)	Saisine pour la réintégration à l'expiration des droits CMO, CLM, CLD	L'employeur demande à l'agent un certificat médical d'aptitude à la reprise.

SITUATION ANTERIEURE : SAISINE DU COMITE MEDICAL	SITUATION NOUVELLE : SAISINE OBLIGATOIRE DU CONSEIL MEDICAL FORMATION RESTREINTE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
Réintégration au cours d'une période de CLM/CLD/CGM d'office et à l'expiration des droits du congé d'office	Saisine pour la réintégration au cours d'une période de CLM/CLD/CGM d'office et à l'expiration des droits du congé d'office	L'employeur demande obligatoirement un examen médical auprès d'un médecin agréé au terme de chaque période.
Octroi Disponibilité d'Office pour Raison de Santé (DORS), renouvellement, réintégration à l'issue d'une période	Saisine pour l'octroi de la DORS, le renouvellement (y compris la dernière période qui relevait antérieurement de la commission de réforme), la réintégration à l'issue d'une période	
Octroi et renouvellement du congé sans traitement pour les stagiaires	Saisine pour l'octroi du congé sans traitement, le renouvellement, la réintégration à l'issue d'une période, la présomption d'inaptitude	
	Congé « infirmité de guerre » (relevait antérieurement de la commission de réforme)	
Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire	Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé	

SITUATION ANTERIEURE : SAISINE DU COMITE MEDICAL	SITUATION NOUVELLE : SAISINE OBLIGATOIRE DU CONSEIL MEDICAL FORMATION RESTREINTE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
<p>Contestation des conclusions du médecin agréé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'admission aux emplois publics - Le renouvellement du TPT si avis divergent du médecin agréé et médecin traitant - Les visites de contrôle 	<p>Contestation des conclusions du médecin agréé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'admission aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières (en attente publication décrets statutaires au plus tard le 27 novembre 2022) - L'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés, le bénéficié du Temps Partiel Thérapeutique - Les examens médicaux demandés par l'employeur <ul style="list-style-type: none"> - CMO : à tout moment et au moins 1 fois au-delà de 6 mois consécutifs - CLM/CLD : à tout moment et au moins 1 fois par an - CGM : chaque sollicitation du médecin agréé - CITIS : au moins 1 fois par an au-delà de 6 mois consécutifs (exemple : contestation guérison, consolidation, imputabilité des arrêts) (*) - TPT : à tout moment et pour la prolongation au-delà de 3 mois continus ou discontinus - Réintégration après la disponibilité sur demande supérieure à 3 mois des agents exerçant des fonctions requérant des conditions de santé particulières - Prolongation au-delà de la limite d'âge 	

Lorsque la situation est examinée par le conseil médical en formation restreinte, l'agent ou l'employeur peuvent contester l'avis rendu devant **le Conseil Médical Supérieur** placé auprès du ministère chargé de la santé dans un délai de 2 mois suivant la notification de l'avis du Conseil Médical. La contestation doit être présentée au Conseil Médical départemental qui la transmet au Conseil Médical Supérieur. Celui-ci dispose d'un délai de 4 mois pour rendre un avis à compter de la réception du dossier complet. Ce délai est suspendu si le Conseil Médical Supérieur demande une expertise médicale complémentaire.

COMPETENCES DU CONSEIL MEDICAL EN FORMATION PLENIERE

SITUATION ANTERIEURE : COMMISSION DE REFORME	SITUATION NOUVELLE : CONSEIL MEDICAL FORMATION PLENIERE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
<p>Octroi Congé Acte de dévouement/exposition pour sauver une vie</p>	<p>Saisine pour l'octroi du Congé Acte de dévouement/exposition pour sauver une vie</p>	
<p>Octroi d'un Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : octroi ou rechute</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service, - Lorsqu'un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet au service, - Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service dans les cas où les conditions des tableaux ne sont pas réunies - Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service non inscrite dans un tableau 	<p>Saisine pour Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : octroi ou rechute</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'une faute personnelle ou toute autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service, - Lorsqu'un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet au service, - Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service dans les cas où les conditions des tableaux ne sont pas réunies - Lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service non inscrite dans un tableau, fixation du taux d'IPP de 25% 	

SITUATION ANTERIEURE : COMMISSION DE REFORME	SITUATION NOUVELLE : CONSEIL MEDICAL FORMATION PLENIERE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
Prolongation de plus d'un an de CITIS	Présomption d'inaptitude car radiation d'office possible à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la mise en congé	L'employeur demande obligatoirement un examen médical par un médecin agréé au moins une fois par an. L'agent est convoqué par courrier recommandé avec avis de réception.
Prise en charge des frais médicaux en cas de contestation	Saisine en formation restreinte si contestation des conclusions du médecin agréé	
Contestation des conclusions du médecin agréé	Saisine en cas de contestation des conclusions du médecin agréé sur le taux d'IPP	
Octroi d'un CITIS pour cure thermale	Saisine en formation restreinte si contestation des conclusions du médecin agréé	
Reclassement après CITIS	Saisine en formation restreinte	
Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) : <ul style="list-style-type: none"> - Octroi - Révision quinquennale - Révision à l'occasion d'un nouveau CITIS 	Saisine pour l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) : <ul style="list-style-type: none"> - Octroi - Révision quinquennale - Révision à l'occasion d'un nouveau CITIS 	

SITUATION ANTERIEURE : COMMISSION DE REFORME	SITUATION NOUVELLE : CONSEIL MEDICAL FORMATION PLENIERE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
Sapeurs-Pompiers Volontaires : <ul style="list-style-type: none"> - Imputabilité AT et MP sauf si arrêt de moins de 15 jours et imputabilité reconnue - Taux d'invalidité (RISP) 	Saisine pour les Sapeurs-Pompiers Volontaires : <ul style="list-style-type: none"> - Imputabilité AT et MP sauf si arrêt de moins de 15 jours et imputabilité reconnue - Rente d'invalidité (RISP) 	
Sapeurs-Pompiers Professionnels : Contestation de l'avis de la commission médicale du SDIS dans le cadre du projet de fin de carrière des SPP	Saisine pour les Sapeurs-Pompiers Professionnels : Contestation de l'avis de la commission médicale du SDIS dans le cadre du projet de fin de carrière des SPP	
Inaptitude définitive du fonctionnaire titulaire	Saisine pour validation de l'inaptitude définitive après avis de présomption d'inaptitude émis par la formation restreinte suite à des congés pour raison de santé	
Inaptitude définitive du stagiaire	Saisine pour validation de l'inaptitude définitive après avis de la formation restreinte suite à des congés pour raison de santé pour attribution de la rente d'invalidité	
Retraite pour invalidité (imputable et non imputable)	Saisine pour la retraite pour invalidité imputable et non imputable	

SITUATION ANTERIEURE : COMMISSION DE REFORME	SITUATION NOUVELLE : CONSEIL MEDICAL FORMATION PLENIERE	ROLE DE L'EMPLOYEUR
<p>Demande d'attribution de majoration pour tierce personne</p> <p>Demande de pension d'orphelin majeur infirme</p> <p>Demande de liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable du conjoint invalide</p> <p>Demande de liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable du fonctionnaire</p> <p>Reprise d'activité d'un retraité pour invalidité</p>	<p>Saisine en cas de :</p> <p>Demande d'attribution de majoration pour tierce personne</p> <p>Demande de pension d'orphelin majeur infirme</p> <p>Demande de liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable du conjoint invalide</p> <p>Demande de liquidation anticipée de la retraite pour maladie incurable du fonctionnaire</p> <p>Aptitude à la reprise d'un retraité pour invalidité</p>	
<p>Dernière période de disponibilité d'office</p>	<p>Saisine de la formation restreinte</p>	
<p>Allocation d'invalidité temporaire</p>	<p>Pas de saisine</p>	

Lorsque la situation est examinée par le conseil médical en formation plénière, la réglementation ne prévoit pas d'instance d'appel. Les dossiers pourront être ré-examinés une deuxième fois en formation plénière sur la base d'éléments nouveaux avant de porter l'affaire en contentieux.