

La santé des fonctionnaires – Fiche 3

La reprise de l'activité professionnelle après un congé maladie

1. Les suites d'un CMO

Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

A l'issue de son congé de maladie (ou de son renouvellement), **le fonctionnaire réintègre son emploi**. Lorsque l'intéressé a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs **des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du comité médical**.

En cas d'avis défavorable, il est soit :

- mis en disponibilité d'office,
- reclassé dans un autre emploi
- reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme ou licencié, s'il n'a pas droit à pension.



Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son CMO, refuse sans motif valable lié à son état de santé, le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, de congés de maladie d'une durée totale supérieure au 10ème de la durée normale de stage à laquelle ils sont astreints (soit 36 jours pour un stage d'un an), voient la durée de leur stage prolongée et la date de leur titularisation reportée, d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10ème de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié de congés de maladie d'une durée totale de 53 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 17 jours (53 - 36), soit jusqu'au 17 janvier de l'année N + 1.



A compter du 01/02/2022, l'ordonnance du 25/11/2020 institue une instance médicale unique : « **le conseil médical** », en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. En matière d'instance médicale, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant le 01/02/2022 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

2. Les suites d'un CLM

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la constitution du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLM (ou au cours de son congé), que s'il est **reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical**. Cet examen peut être demandé par l'administration ou l'agent.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLM, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé. Si le fonctionnaire n'est pas présumé définitivement inapte, le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du CLM, sur son aptitude à reprendre ses fonctions. Il peut formuler des recommandations sur ses conditions d'emploi.

Lorsque l'agent bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les 3 à 6 mois. Si l'intéressé est présumé définitivement inapte, la commission de réforme se prononce, à l'expiration du CLM, sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office,
- son admission à la retraite pour invalidité ou son licenciement, s'il n'a pas droit à pension.



Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son CLM, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Le fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié, au cours de son stage, d'un CLM d'une durée totale supérieure au 10ème de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an), voit sa durée de stage prolongée et la date de sa titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10ème de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié d'un CLM de 9 mois du 1er mars au 30 novembre, soit 275 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 239 jours (275 - 36), soit au 27 août de l'année N + 1.



A compter du 01/02/2022, l'ordonnance du 25/11/2020 institue une instance médicale unique : « **le conseil médical** », en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. En matière d'instance médicale, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant le 01/02/2022 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

3. Les suites d'un CLD

Dans la fonction publique d'État, le fonctionnaire admis en congé de longue durée peut être **immédiatement remplacé** dans ses fonctions.

A l'expiration de son CLD, il est **réintégré éventuellement en surnombre puis affecté à la 1ère vacance d'emploi correspondant à son grade.**

Le temps passé en CLD, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.
Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

Le fonctionnaire ne peut reprendre son travail à l'issue d'un CLD (ou au cours de son congé), que s'il est **reconnu apte, après examen par un spécialiste agréé et avis favorable du comité médical.** Cet examen peut être demandé par l'administration ou par l'agent.

Lors de l'examen de la dernière demande de renouvellement du congé, le comité médical doit, en même temps qu'il se prononce sur la prolongation du CLD, donner son avis sur l'aptitude présumée du fonctionnaire à reprendre ses fonctions à l'issue de cette dernière période de congé :

- ✓ si l'intéressé n'est pas présumé définitivement inapte,

Le comité médical doit se prononcer, à l'expiration du CLD, sur son aptitude à reprendre ses fonctions. Il peut formuler des recommandations sur les conditions d'emploi du fonctionnaire.

Lorsque l'agent bénéficie d'aménagements de ses conditions de travail, le comité médical se prononce sur l'opportunité du maintien ou de la modification de ces aménagements tous les 3 à 6 mois.

- ✓ si l'intéressé est présumé définitivement inapte

Son cas est soumis à la commission de réforme qui se prononce, à l'expiration du CLD, sur :

- son reclassement dans un autre emploi,
- sa mise en disponibilité d'office,
- son admission à la retraite pour invalidité ou son licenciement, s'il n'a pas droit à pension.



Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son CLD, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, d'un CLD d'une durée totale supérieure au 10ème de la durée normale de stage à laquelle ils sont astreints (soit 36 jours pour un stage d'un an), voient leur durée de stage prolongée et la date de leur titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10ème de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1er janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié d'un CLD de 9 mois du 1er mars au 30 novembre, soit 275 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 239 jours (275 - 36), soit au 27 août de l'année N + 1.

Dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, le stagiaire doit recommencer la totalité du stage lorsque la durée du congé a été supérieure à 3 ans.



Depuis le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011, les fonctionnaires parvenus à l'expiration de leurs droits statutaires à congé de maladie, longue maladie ou longue durée qui sont en attente d'une décision de

l'administration en matière de réintégration, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite pour invalidité, conservent le bénéfice du demi-traitement jusqu'à la date de la décision de l'administration.



A compter du 01/02/2022, l'ordonnance du 25/11/2020 institue une instance médicale unique : « **le conseil médical** », en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. En matière d'instance médicale, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant le 01/02/2022 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

4. Les suites d'un CITIS

❖ Hypothèse 1 : guérison ou consolidation des blessures

Lorsqu'il est guéri ou que les lésions résultant de l'accident de service, de l'accident de trajet ou de la maladie professionnelle sont stabilisées, le fonctionnaire transmet à l'administration un **certificat médical final de guérison ou de consolidation**.

Au terme du CITIS, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi (l'emploi est maintenu pendant les 12 premiers mois du CITIS) ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, le cas échéant en surnombre (l'administration peut déclarer la vacance de poste après 12 mois de CITIS). Lorsqu'il est réintégré en surnombre, ce surnombre est résorbé à la première vacance d'emploi de son grade.

En cas de rechute : Toute modification dans l'état de santé du fonctionnaire, dont la première constatation médicale est postérieure à la date de guérison ou de consolidation de la blessure et qui entraîne la nécessité d'un traitement médical **peut donner lieu à un nouveau CITIS** et au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement correspondants.

La rechute est déclarée **dans le délai d'un mois** à compter de sa constatation médicale. La déclaration est transmise dans les formes prévues pour la demande de CITIS initiale. L'administration apprécie la demande de l'agent dans les mêmes conditions.

❖ Hypothèse 2 : inaptitude temporaire ou définitive

L'agent devenu **inapte, temporairement ou définitivement**, à exercer les fonctions de son corps, peut bénéficier **d'une période préparatoire au reclassement** (cf fiche 1 *L'exigence d'aptitude physique*) et **être reclassé dans un autre corps** après avis du comité médical dans les conditions du décret du 30 novembre 1984. Le comité médical est saisi au vu des conclusions d'expertise par un médecin agréé que l'administration aura diligenté dans l'hypothèse où elle pressent l'inaptitude de l'agent ou à la demande de l'agent.

Lorsque l'agent est **définitivement inapte à toutes fonctions** ou qu'il **n'a pas pu bénéficier d'une solution de reclassement**, l'agent est radié des cadres et admis à la **retraite pour invalidité**. Il peut, sous certaines conditions, prétendre à une **rente viagère d'invalidité (RVI)** cumulable avec sa pension de retraite. En cas de mise à la retraite pour invalidité, suite à un accident ou une maladie professionnel, les frais liés à celui-ci sont maintenus.

Dans l'hypothèse où le certificat médical de consolidation évoque des séquelles, il entreprend les démarches en vue de leur indemnisation éventuelle. En effet, le fonctionnaire qui a été atteint d'une invalidité résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente peut, sous certaines conditions, prétendre à une **allocation temporaire d'invalidité (ATI)** cumulable avec son traitement.

5. Le temps partiel pour raison thérapeutique

❖ Les conditions d'octroi du temps partiel pour raison thérapeutique

Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé :

- ✓ Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée : pour une **période de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an pour une même affection**.
- ✓ Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions : pour une période d'une **durée maximale de 6 mois renouvelable une fois**.



Un CITIS lié à rechute d'accident de service ou de maladie professionnelle ouvre de nouveaux droits à temps partiel thérapeutique

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé (sauf congé de maternité, de paternité et congé pour adoption qui suspendent l'autorisation de travailler à temps partiel), la période en cours de temps partiel thérapeutique n'est ni suspendue, ni interrompue et prend fin à son terme normal ; en revanche, les droits au renouvellement de cette période de temps partiel thérapeutique demeurent à l'issue de ce congé.

Aucune durée minimale d'arrêt de travail continu n'est exigée préalablement à l'octroi du temps partiel thérapeutique: le fonctionnaire peut donc bénéficier de ce dispositif dès lors qu'il a bénéficié d'1 jour d'arrêt de travail.

Le temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire titulaire ou stagiaire (sauf si le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation). Il ne peut s'appliquer qu'aux agents en position d'activité ou de détachement (et non aux agents en disponibilité d'office pour raison de santé, congé parental, etc).

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé ;
- soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.



Modification par l'ordonnance du 25/11/2020 : Un agent pourra bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique **en l'absence d'arrêt maladie préalable**. Ce dispositif est **élargi au maintien et au retour à l'emploi**. Le fonctionnaire autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve le bénéfice de l'autorisation qui lui a été donnée auprès de toute personne publique qui l'emploie (**principe de portabilité du temps partiel pour raison thérapeutique**). **Le service accompli à ce titre peut être exercé de manière continue ou discontinu pour une période dont la durée totale peut atteindre un an au maximum**. Au terme de ses droits à exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique, le fonctionnaire peut bénéficier d'une **nouvelle autorisation, au même titre, à l'issue d'un délai minimal d'un an**. Ces dispositions entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur des dispositions réglementaires prises pour son application et, **au plus tard le 01/06/2021**.

❖ La procédure pour obtenir un temps partiel pour raison thérapeutique

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique **est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant**. Elle est **accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration**.

Le médecin traitant et le médecin agréé sont invités à se prononcer sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire et, quand la demande fait suite à un CITIS, sur la durée de la période de temps partiel thérapeutique.

Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants (au regard de la justification médicale de la demande, de la quotité de temps de travail et, en cas de CITIS préalable, de la durée de la période de temps partiel thérapeutique), le comité médical compétent ou, quand la demande fait suite à un CITIS, la commission de réforme compétente est saisi.



Des modèles de demande de temps partiel pour raison thérapeutique et de certificats médicaux sont présents en annexe de la circulaire du 15/05/2018 :

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/05/cir_43366.pdf

L'employeur n'est pas lié par les différents avis médicaux.

La décision de refus de temps partiel thérapeutique est une décision administrative défavorable qui doit être motivée. Lorsqu'il a pris sa décision, l'employeur en informe le fonctionnaire ainsi que le médecin agréé et, le cas échéant, le comité médical ou la commission de réforme. Il est également souhaitable d'en informer le médecin de prévention/ du travail.

La décision rendue par l'employeur peut faire l'objet d'un **recours** gracieux, ou contentieux devant la juridiction administrative compétente.

Ce temps partiel thérapeutique ne peut, en aucun cas, être inférieur au mi-temps.



A compter du 01/02/2022, l'ordonnance du 25/11/2020 institue une instance médicale unique : « **le conseil médical** », en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. En matière d'instance médicale, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant le 01/02/2022 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

❖ **Les effets du temps partiel pour raison thérapeutique**

Le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit **l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence, ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire.**

Le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein s'agissant de la détermination des droits à l'avancement d'échelon et de grade, la constitution et la liquidation des droits à pension civile, l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie

Les droits à congé annuel et des jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun.

❖ **La fin du temps partiel pour raison thérapeutique**

Au terme de la période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend son service à temps plein sans qu'il soit besoin de solliciter l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme. Si le fonctionnaire ne peut reprendre le service à temps plein, et qu'il a épuisé ses droits à temps partiel thérapeutique, il peut solliciter un temps partiel sur autorisation ou de droit, par exemple s'il justifie être en situation de handicap.

6. La mise en disponibilité d'office pour motif médical

❖ **Les conditions de la mise en disponibilité d'office**

La mise en disponibilité d'office peut être prononcée à **l'expiration des droits à congé maladie (CMO, CLM, CLD), lorsque le fonctionnaire n'est pas apte à reprendre ses fonctions et s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire.**

La mise en disponibilité d'office ne peut intervenir si l'administration n'a pas étudié les possibilités d'adaptation du poste de travail ou mis en œuvre la procédure de reclassement.

Elle est **prononcée après avis du comité médical** (pour la 1^{ère} décision et son 1^{er} renouvellement) **ou de la commission de réforme** (lorsque le congé antérieur a été accordé au titre du CLD, lors du 2^{ème} renouvellement et en cas de renouvellement exceptionnel une 3^{ème} fois) sur l'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions.

Elle est accordée pour une **durée maximale d'un an** et peut être **renouvelée à deux reprises** pour une durée égale.

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 comité médical qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un **troisième renouvellement**.

La mise en disponibilité d'office peut également intervenir lorsque le fonctionnaire, susceptible d'être placé en CLM ou CLD, ne présente cependant aucune demande en ce sens (ex : cas du fonctionnaire ayant épuisé ses droits à CMO et qui reste en arrêt de travail après cette date).

Elle peut enfin être prononcée lorsque le fonctionnaire est dans l'attente de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à CMO, CLM ou CLD.



A compter du 01/02/2022, l'ordonnance du 25/11/2020 institue une instance médicale unique : « **le conseil médical** », en remplacement des comités médicaux et commissions de réforme. Cette instance médicale aura compétence, en application des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. En matière d'instance médicale, les avis rendus par les comités médicaux et les commissions de réforme rendus avant le 01/02/2022 mais n'ayant pas encore donné lieu à une décision administrative sont réputés être des avis rendus par les conseils médicaux.

❖ Les conséquences de la mise en disponibilité d'office

En principe, le fonctionnaire mis en disponibilité d'office n'acquiert **aucune rémunération, aucun droit à avancement et retraite**.

Toutefois, il peut percevoir selon les cas :

- Des indemnités journalières pendant 2 ans maximum, si la disponibilité intervient après un CMO.
- Des allocations d'invalidité temporaire (AIT), lorsque l'agent n'a plus droit à rémunération indiciaire ni indemnité journalière et si son invalidité temporaire réduit sa capacité de travail à 2/3. Le fonctionnaire doit avoir fait une demande pour être reconnu en état d'invalidité et fait une demande d'AIT (soumise à l'avis de la CPAM et de la commission de réforme).

- Des allocations chômage, si l'agent a été reconnu partiellement inapte à l'exercice de ses fonctions et qu'il a été mis en disponibilité d'office faute d'emploi vacant permettant son reclassement. (CE n°108610 du 10 juin 1992 Bureau d'aide sociale de Paris c/Mlle. Huet).
- Cas particulier du maintien à ½ traitement dans l'attente d'une décision définitive : pendant toute la durée de la procédure requérant l'avis du comité médical ou de la commission de réforme ou de ces 2 instances, le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision (décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité, d'admission à la retraite, à l'expiration des droits à congé maladie).

❖ La fin de la mise en disponibilité d'office

A l'issue de cette période, si le fonctionnaire n'a pu bénéficier d'un reclassement :

- S'il est apte physiquement : il est réintégré dans son administration
- S'il est inapte définitivement à l'exercice des fonctions : il est admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié pour inaptitude physique définitive après avis de la CAP.

7. Le reclassement d'un agent

En cas d'inaptitude physique d'un fonctionnaire à l'exercice de ses fonctions, **son poste doit être adapté**. Le médecin de prévention propose les aménagements nécessaires (cf fiche 1 L'exigence d'aptitude physique).

Si un aménagement du poste n'est pas possible, l'agent doit être reclassé dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois en priorité dans son administration d'origine ou, à défaut, dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, s'il a été déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes.

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.



L'ordonnance du 25/11/2020 précise qu'un décret en Conseil d'Etat doit préciser les cas dans lesquels la procédure de reclassement peut, par dérogation, être **engagée en l'absence de demande de l'intéressé**, ainsi que les voies de recours ouvertes à ce dernier.

❖ La période de préparation au reclassement

Définition :

Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement, proposée par l'administration **après avis du comité médical**.

La période de préparation au reclassement a pour objet de **préparer et de qualifier son bénéficiaire** pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de son

administration d'affectation. Elle vise à **accompagner la transition professionnelle** du fonctionnaire vers le reclassement.

La période de préparation au reclassement peut comporter, dans l'administration d'affectation de l'agent ou dans toute administration ou établissement public mentionnés à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, des **périodes de formation, d'observation et de mise en situation** sur un ou plusieurs postes. Les modalités d'accueil de l'agent lorsque ces périodes se déroulent en dehors de son administration d'affectation font l'objet d'une convention tripartite conclue entre cette administration, l'administration ou l'établissement d'accueil et l'intéressé.

Durée de la période de préparation au reclassement :

La période de préparation au reclassement débute à compter de la réception de l'avis du comité médical si l'agent est en fonction ou à compter de sa reprise de fonctions si l'agent est en congé de maladie lors de la réception de l'avis du comité médical.

La période de préparation au reclassement prend fin à la date de reclassement de l'agent et **au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté**. Toutefois, l'agent qui a présenté une demande de reclassement peut être maintenu en position d'activité jusqu'à la date à laquelle celui-ci prend effet, dans la limite de la durée maximum de 3 mois.

L'agent qui fait part de son refus de bénéficier d'une période de préparation au reclassement présente une demande de reclassement.



Impact de l'ordonnance du 25/11/2020 : elle étend le droit à la préparation au reclassement au fonctionnaire à l'égard duquel une procédure tendant à reconnaître son inaptitude à l'exercice de ses fonctions a été engagée.

Les conséquences financières de cette période :

Pendant la période de préparation au reclassement, **le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.**

Le projet de la préparation au reclassement :

L'administration établit conjointement avec l'agent un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. Elle engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi dans un autre corps.

L'administration notifie à l'intéressé le projet **au plus tard 2 mois après le début de la période** de préparation au reclassement afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes.

Le fonctionnaire qui ne donne pas son **accord au projet dans un délai de 15 jours** à compter de la date de sa notification est réputé refuser la période de préparation au reclassement pour la durée restant à courir.

La mise en œuvre du projet de préparation au reclassement fait l'objet, selon une périodicité qu'il fixe, d'une **évaluation régulière**, réalisée par l'administration conjointement avec l'agent. A l'occasion de cette évaluation, le contenu et la durée du projet peuvent, le cas échéant, être modifiés, en accord avec l'agent de façon à les adapter aux besoins de ce dernier. En outre, le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés à l'engagement ou lorsque l'agent est reclassé dans un emploi proposé par l'administration.

❖ **La demande de reclassement**

Le reclassement est subordonné à la présentation d'une demande par l'intéressé.



L'ordonnance du 25/11/2020 précise qu'un décret en Conseil d'Etat doit préciser les cas dans lesquels la procédure de reclassement peut, par dérogation, être engagée en l'absence de demande de l'intéressé, ainsi que les voies de recours ouvertes à ce dernier.

Le reclassement s'effectue **soit par détachement, soit par concours ou examen professionnel aménagés.**

✓ **Le reclassement par voie de détachement**

Le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. L'impossibilité, pour l'administration, de proposer de tels emplois doit faire l'objet d'une décision motivée.

Les dispositions statutaires qui fixent des conditions limitatives de détachement ne peuvent pas être opposées à l'intéressé.

La procédure de reclassement doit être conduite au cours d'une période d'une **durée maximum de 3 mois à compter de la demande de l'agent.**

Le fonctionnaire **peut être détaché dans un corps de niveau équivalent**. Dans ce cas il conserve l'indice détenu dans son ancien corps. Ni les dispositions statutaires ni les limites d'âges supérieures ne lui sont opposables.

En vue de permettre ce reclassement, **l'accès à des corps ou cadres d'emplois d'un niveau supérieur, équivalent ou inférieur est ouvert à l'intéressé**, quelle que soit la position dans laquelle il se trouve, selon les conditions fixées par les statuts.

Le fonctionnaire détaché dans un **corps hiérarchiquement inférieur**, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui qu'il détient dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil et conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps d'origine jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal. **L'agent conserve donc le bénéfice de sa rémunération antérieure si l'indice auquel il est reclassé est inférieur à son indice antérieur.**

La situation du **fonctionnaire détaché dans un autre corps en raison d'une inaptitude temporaire** à l'exercice des fonctions de son corps d'origine est réexaminée, à l'issue de chaque période de détachement, par le comité médical qui se prononce sur l'aptitude de l'intéressé à reprendre ses fonctions initiales.

Si l'inaptitude antérieurement constatée demeure sans que son caractère définitif puisse être affirmé, le comité médical propose le maintien en détachement de l'intéressé.

Si le comité médical constate **l'inaptitude permanente** de l'intéressé à la reprise des fonctions dans son corps d'origine, **le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps de détachement s'il y est détaché depuis plus d'1 an.**

✓ **Le reclassement par concours ou examen professionnel aménagés**

L'agent peut demander à passer un concours ou un examen professionnel ouvrant accès à **un corps ou cadre d'emplois de niveau équivalent, supérieur ou inférieur à celui d'origine.**

Il doit remplir les conditions d'ancienneté fixées par les statuts, mais les limites d'âge supérieures ne lui sont pas opposables.

Des **dérogations aux règles normales de déroulement des concours**, des examens ou des procédures de recrutement peuvent être proposées par le comité médical en faveur du candidat dont l'invalidité le justifie afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves aux moyens physiques de l'intéressé.

En cas d'admission dans un corps ou cadre d'emplois d'un niveau inférieur, **l'agent conserve sa rémunération antérieure si l'indice auquel il est reclassé est inférieur à celui détenu antérieurement.**

8. L'impact des congés maladie sur les droits à congés d'un agent

❖ **Le maintien des droits à congé annuel en cas d'arrêt maladie en cours de congé annuel**

 Le 3 décembre 2012, le secrétariat général a rendu une note précisant qu'en application des directives européennes, **un agent placé initialement en congé annuel et qui, au cours de cette période, bénéficie d'un congé médical, conserve le reliquat de ses droits à congés annuels** qui en résulte pour une période ultérieure. Depuis, le congé maladie prime sur le congé annuel dans tous les cas, qu'il ait été octroyé avant ou au cours de la période de congé annuel.

❖ **Le report des congés annuels en cas d'arrêt maladie**

Les congés annuels sont accordés du 1^{er} janvier au 31 décembre. En principe, les congés non pris au 31 décembre sont perdus et ne peuvent pas être reportés sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle de l'administration employeur.

Toutefois, si l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés du fait d'une absence prolongée pour raison de santé, les congés non pris sont automatiquement reportés. Ce **report est limité à 4 semaines de**

congés sur une période de 15 mois maximum. Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2.

S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent), ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

❖ **La proratisation des jours ARTT et COSP pour raison de santé**

L'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 indique que «la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail ».

Un congé pour raison de santé ouvre droit aux congés annuels.

Il n'ouvre pas droit aux crédits de jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) et impacte également les jours compensateurs de sujétions particulières (COSP)

Ainsi, pour toutes les absences médicales (CMO, CLM, CLD et AT), à l'exclusion des congés maternité, pathologique et paternité, les jours de RTT doivent être réduits au prorata temporis du temps de travail accompli.

Cette règle s'applique tant aux fonctionnaires titulaires qu'aux agents non titulaires.

Principes de calcul de la proratisation des jours ARTT et des jours COSP :

Le calcul de la diminution est réalisé de manière distincte d'une part pour les jours ARTT, d'autre part pour les jours COSP. Les réductions n'interviennent que par journée entière non fractionnable, sur la base d'un seuil de nombre de jours d'absence atteint.

Si le crédit à diminuer n'est plus suffisant pour défalquer le nombre de jours approprié sur la période concernée, une déduction est opérée sur la période suivante.

Méthode de calcul de la proratisation :

Le décompte du temps de travail s'exprime en nombre de jours ouvrables. Sont exclus les jours de repos hebdomadaire, jours fériés et jours de congés annuels.

Le coefficient de réduction Q correspond au nombre de jours ouvrables, arrondi à l'entier supérieur (= N1, base de calcul), à partir duquel une journée ARTT (N2) ou une journée COSP (N3) est générée en début de période, selon le régime de l'agent.

Pour les ARTT : $Q1 = N1$ (base de calcul) / N2 (crédit de jours ARTT générés en début de période)

Pour les COSP : $Q2 = N1$ / N3 (crédits de jours COSP générés en début de période).

Dès qu'un agent, en cours de période, atteint en une fois ou cumulativement un nombre de jours d'absence pour raison de santé égal à Q, le crédit est amputé d'une journée.

Distribution des jours dus par corps et régime pour un temps plein :

Corps d'application	Congés annuels	Repos hebdomadaires	Jours fériés	Base de calcul	Droits ARTT	Q1	Droits COSP	Q2
Personnels d'insertion et de probation	25	104	8	228	11	21	7	33
Personnels administratifs et techniques	25	104	8	228	8	29	5	16
Personnels de surveillance en régime de détention	35	52	8	270	0	/	13	21
Personnels de surveillance / Postes fixes non administratifs	25	52	8	270	5	54	8	34
Personnels de surveillance/Postes fixes dits administratifs (Agents PSE).	25	104	8	228	5	46	8	29
Personnels de direction ; Personnels soumis à l'article 10	25	104	8	228	20	12	0	/



Un exemple pour clarifier ...

Pour un CPIP ayant 228 jours ouvrables annuellement, générant 11 jours ARTT, le quotient de réduction est égal à $N1 (228) / N2 (11) = 20.72$, arrondi à 21.

Ainsi, dès que l'absence du service atteint 21 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 11 jours ARTT.

Dès 42 jours d'absence, 2 journées ARTT seront déduites.

Pour les agents à temps partiel, le calcul tient compte de la hauteur de sa quotité de travail.



Pour aller plus loin

Textes de référence:

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, articles 34 et suivants
- Décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Note DAP 00435 du 12 juin 1991, Octroi de congés compensateurs
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.
- Circulaire NOR JUSE0140112C du 27 décembre 2001 relative à la mise en œuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire
- Circulaire du 18 janvier 2002 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi du 29 décembre 2010 de finances pour 2011
- Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
- Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, article 115
- Circulaire DGAFP BCRF1104906C du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels : application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.
- Note DAP 000449 du 30 décembre 2011, Acquisition des jours de récupération de temps de travail et des congés compensateurs des agents bénéficiant d'un congé pour raison de santé
- Note DGAFP du 15 juin 2015, Modalités de déductions des jours ARTT suite à des congés maladie
- Note DAP du 30 juin 2015, Modalités de proratisation des jours ARTT pour raison de santé
- Note DAP du 19 novembre 2015, Modalités de réduction des jours ARTT et des jours COSP
- Circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique
- Décret n° 2019-122 du 21 février 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique de l'Etat
- Décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat
- Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

Sites d'informations complémentaires :

- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/regime-de-protection-sociale-des-fonctionnaires-conges-pour-maladie-et-accident>
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-procedures-accidents-de-service-maladies-professionnelles>



Besoin d'aide ?

Pour joindre un représentant du personnel SNEPAP-FSU : snepap@fsu.fr