



Centre de gestion de la FPT de l'Ain

Le Mensuel d'information du Centre de gestion de l'Ain

N°72 - Avril 2022

L'EDITO DE LA PRÉSIDENTE

A la lecture de ce numéro, vous constaterez une actualité statutaire aussi dense qu'importante. Notons particulièrement la procédure de médiation préalable obligatoire (MPO) qui introduit un mode de résolution amiable des litiges avec l'autorité territoriale. Le médiateur est une personne indépendante que les parties en litige choisissent pour trouver un accord négocié.

La médiation concerne des décisions individuelles défavorables aux agents (ex. : refus de NBI, de RIFSEEP, concernant l'aménagement des conditions de travail, etc.), limitativement énumérées par le décret.

Les Centres de gestion doivent proposer ce service aux collectivités.

Cette médiation sera un préalable obligatoire avant une saisine du tribunal administratif. Ainsi, ce dernier, saisi d'une requête qui aurait dû faire l'objet d'une MPO refusera de statuer et communiquera le dossier au médiateur compétent. De même, l'autorité territoriale devra informer l'agent de cette obligation de saisine.

Les services du Centre de gestion travaillent à l'analyse de ces différents décrets et communiqueront prochainement à l'attention des collectivités du département.

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ain

Hélène CEDILEAU
Maire de Péronnas

TEXTES OFFICIELS :

1. Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux.
2. Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale.
3. Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.
4. Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques
5. Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique
6. Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

JURISPRUDENCE :

7. Discipline : Manquements à ses obligations de service et de moralité (CAA de BORDEAUX, 02/11/2021, 19BX02766)

ACTUALITÉS JURIDIQUES NON STATUTAIRES

8. Circulaire n° 6338/SG du 30 mars 2022 relative à l'exécution des contrats de la commande publique dans le contexte de hausse des prix de certaines matières premières.
9. Rappel de l'échéance du 30 juin 2022 : déclaration auprès de l'OECP de la part des dépenses relatives à l'acquisition de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées.
10. Précisions sur les notifications par voie électronique d'instruction du droit des sols (réponse ministérielle n°24419 : JO Sénat 16/09/2021).
11. Précisions sur les pénalités manifestement excessives (CAA Nancy, 28/12/2021, n° 18NC02425, Sté Art et Build Architectes).

FOCUS :

12. Ce qu'il faut savoir sur la nouvelle instance de la FPT : Le conseil Médical

1. Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

Le décret n°2022-433 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux, paru au Journal Officiel du 27 mars 2022, vient pérenniser la médiation préalable obligatoire (MPO) à la saisine du juge administratif pour certains litiges.

Conformément à l'article 3 dudit décret, les agents publics susceptibles d'être concernés par la procédure de MPO sont ceux employés par une collectivité ou un établissement public ayant préalablement conclu une convention pour assurer la médiation avec le centre de gestion compétent.

Aux termes de l'article 4, toute la procédure de MPO est assurée par le centre de gestion territorialement compétent.

Pour ce faire, les centres de gestion devront :

- Désigner la ou les personnes physiques chargées d'assurer l'exécution de cette mission ;
- Communiquer au tribunal administratif compétent la liste des collectivités ayant conventionné avec le centre de gestion.

L'expérimentation s'appliquait à un certain nombre de décisions administratives limitativement énumérées ; le champ d'application reste inchangé.

Pour rappel, il s'agit :

- 1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique [traitement, SFT, indemnité de résidence, NBI, GIPA, RIFSEEP...] ;
- 2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15 [congé sans rémunération de droit] , 17 [congé sans rémunération pour convenances personnelles], 18 [congé non rémunéré pour création d'entreprise] et 35-2 [congé de mobilité] du décret du 15 février 1988 susvisé ;
- 3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;
- 4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
- 5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- 7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret du 30 septembre 1985 susvisés.

Le Centre de gestion de l'Ain traitera cette nouvelle compétence lors de son prochain conseil d'administration et mettra en place ce nouveau dispositif au cours de l'année.

Plus d'information à venir sur le site du Centre de gestion dans les prochains mois.

2. Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale

Ce décret introduit le terme de « médecin du travail », venant remplacer celui de « médecin de prévention », dans un souci d'uniformisation des trois versants de la fonction publique et de rapprochement avec le régime applicable au secteur privé.

Le décret prévoit désormais que « dans toutes les dispositions réglementaires applicables aux collectivités territoriales ou se rapportant à la fonction publique territoriale, les références au médecin de prévention des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale sont remplacées par des références au médecin du travail. »

Le décret modifie les dispositions concernant la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale afin de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive :

- développement de la pluridisciplinarité,
- opportunités permises par les développements technologiques.

✓ **Les missions du service de médecine préventive et dans les compétences du médecin du travail :**

- Le médecin du travail reste associé aux formations sur l'hygiène et la sécurité mais se voit déchargé de sa participation à la formation des secouristes.
- Ajout dans les missions du service de médecine préventive de l'évaluation des risques professionnels. Le médecin du travail est chargé de signaler par écrit, à l'autorité territoriale, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail.
- Précision sur le fait que tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux et aux locaux de travail.
- L'examen médical régulier des agents est remplacé par une visite d'information et de prévention, réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé, et qui a pour objet :
 - 1° D'interroger l'agent sur son état de santé ;
 - 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
 - 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
 - 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
 - 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.

Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation.

- La surveillance médicale renforcée est étendue aux femmes venant d'accoucher ou allaitantes, de même que les aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions qui peuvent être proposés par le médecin du travail.
- Deux articles sont ajoutés pour prévoir qu'en-dehors du suivi médical régulier, l'agent ou la collectivité peut demander une visite. Si la demande vient de l'agent, l'autorité territoriale n'a pas à en connaître le motif. Si la demande vient de l'autorité territoriale, elle doit en informer l'agent.
- Une liste des examens complémentaires pouvant être prescrits par le médecin du travail est déterminée. Ces examens doivent être nécessaires :
 - 1° A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;

- 2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
- 3° Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel de l'agent.

Il est précisé que la prise en charge financière des frais occasionnés par ces examens incombe à l'employeur.

- Le dossier médical en santé au travail n'est plus forcément constitué par le médecin du travail lui-même, mais il l'est sous sa responsabilité dans les conditions prévues à l'article L. 4624-8 du code du travail. La tenue de ce dossier garantit le respect des règles de confidentialité et du secret professionnel. Ajout de l'obligation de communiquer ce dossier médical au nouveau médecin du travail en cas de changement de service de médecine préventive, pour assurer la continuité de la prise en charge, sous réserve du recueil par écrit du consentement préalable de l'agent.

✓ **Dans les obligations des collectivités territoriales :**

- Obligation d'annexer au DUER la fiche d'évaluation des risques professionnels établie par le médecin du travail.
- Obligation de transmettre au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs de produits dangereux.
- Obligation de motiver par écrit la décision de ne pas suivre un avis du médecin du travail sur les aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions.

A noter que, malgré la nouvelle qualification de médecin du travail, les médecins des services de médecine préventive de la fonction publique ne peuvent toujours pas être chargés des visites d'aptitudes lors des recrutements, qui restent dans le champ de compétence des médecins agréés, l'article 11-2 du décret étant inchangé sur ce point.

3. Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Ce décret précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance.

- Dispositions relatives à la couverture des risques en matière de santé :

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros.

- Dispositions relatives à la couverture des risques en matière de prévoyance :

La participation mensuelle des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement, pour chaque agent, des garanties destinées à couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros.

Pour rappel, les services du CDG01 travaillent actuellement à l'élaboration d'un contrat groupe sur les garanties santé et prévoyance à destination des collectivités du département.

4. Décret n° 2022-598 du 20 avril 2022 modifiant le décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques

Sans préjudice des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 313-4 du code général de la fonction publique, la saisie de l'avis de vacance comporte obligatoirement les informations suivantes :

- 1° Le versant de la fonction publique dont relève l'emploi ;
- 2° La création ou la vacance d'emploi ;
- 3° La catégorie statutaire, le ou les corps ou cadres d'emplois et, s'il y a lieu, le grade, attendus pour pourvoir l'emploi ;
- 4° L'autorité de recrutement ;
- 5° L'organisme ou la structure dans laquelle se trouve l'emploi ;
- 6° Les références du métier auquel se rattache l'emploi ;
- 7° Les missions de l'emploi et le profil attendu du candidat en termes d'expériences ou de compétences ;
- 8° Le cas échéant, les conditions spécifiques d'exercice liées à l'emploi : habilitations, diplômes et formation requis ;
- 9° L'intitulé du poste ;
- 10° La localisation géographique de l'emploi ;
- 11° La date de vacance de l'emploi ;
- 12° L'autorité à qui adresser les candidatures et le délai de candidature.

En outre, l'avis de vacance peut mentionner, le cas échéant :

- la durée minimale ou maximale d'occupation des emplois fixée par arrêté ministériel ;
- les composantes de la rémunération liées à l'emploi, la cotation du poste et les montants de rémunération pratiqués.

5. Décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Un décret augmente à compter du 1^{er} mai 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Le décret fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 343 (soit indice brut 371), à l'indice majoré 352 correspondant à l'indice brut 382.

Ainsi, l'article 8 du Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation dispose désormais que :

Les militaires à solde mensuelle, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des personnels rétribués sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie en fonctions sur le territoire européen de la France et dans les départements d'outre-mer, occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 352 (et non plus 343) perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 352 (et non plus 343).

6. Arrêté du 19 avril 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Un arrêté porte, à compter du 1^{er} mai 2022, le montant du salaire minimum de croissance national (SMIC) brut horaire à 10,85 €, soit 1 645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

L'augmentation est de 2,65 %. Le minimum garanti s'établit à 3,86 € au 1^{er} mai 2022.

7. Discipline : Manquements à ses obligations de service et de moralité (CAA de BORDEAUX, 02/11/2021, 19BX02766)

L'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois jours infligée à M. A..., pour manquements à ses obligations de service et de moralité nuisant au bon fonctionnement du service (comportement inconvenant avec les adhérentes d'une association sportive et deux absences injustifiées) est bien fondée, sans qu'importe la circonstance qu'aucune plainte n'ait été déposée contre lui et au regard de faits déjà sanctionnés ou prescrits qui peuvent être pris en compte pour apprécier le degré de la sanction.

La présidente d'une association sportive a informé le maire d'un incident, qu'elle a qualifié d'inquiétant, lors d'une séance photos organisée dans la salle de judo du gymnase mise à la disposition de ses jeunes adhérentes par la mairie, en présence des parents de ces dernières.

La présidente y relate que M. A..., alors gardien du gymnase, était rentré à plusieurs reprises dans la salle lors de la séance, en demandant à regarder les photos, qu'il allait et venait dans la salle mais aussi à côté des vestiaires, pendant que les jeunes adhérentes se changeaient.

M. A... avait déjà fait preuve en 2014 de comportements déplacés et inconvenants envers deux collègues féminines, pour lesquels le lui avait infligé une sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours par arrêté du 19 janvier 2015, consistant pour l'une d'elle en un baiser sur les lèvres, obtenu par surprise le 28 mai 2014 alors que les intéressés se saluaient. Il ressort encore du dossier que l'une de ses collègues de travail a signalé au maire le 11 décembre 2014, sans être sérieusement contredite, que M. A... a eu à son égard un geste déplacé.

Si de tels faits, pour lesquels l'agent a déjà fait l'objet d'une sanction disciplinaire, ne sauraient certes légalement fonder une nouvelle sanction en l'absence d'une répétition de la même faute, l'autorité administrative pouvait toutefois les prendre en compte dans l'appréciation générale de son comportement et aux fins de fixer le degré de la sanction qu'elle entendait infliger à l'agent en raison d'une faute postérieure à ces mêmes faits.

Dès lors, ainsi que l'a justement souligné le tribunal, le maire de la commune de Périgueux, qui n'a pas fait référence à la sanction d'exclusion temporaire de fonctions de trois jours dont M. A... avait déjà fait l'objet, était néanmoins en droit de prendre en considération des faits établis datant de trois ans.

Par suite, le moyen tiré de la méconnaissance du principe " non bis in idem " doit être écarté.

8. Circulaire n° 6338/SG du 30 mars 2022 relative à l'exécution des contrats de la commande publique dans le contexte de hausse des prix de certaines matières premières

Dans le contexte actuel de flambée des prix de certaines matières premières, une circulaire du 30 mars 2022 du Premier ministre présente aux préfets un certain nombre de recommandations en matière d'exécution des marchés publics. Cette circulaire présente les différents cas de figure permettant une modification des contrats en cours justifiée par la hausse des prix actuelle. Le texte revient également sur la mise en œuvre de la théorie de l'imprévision aux contrats administratifs avec versement d'une éventuelle indemnité au cocontractant de la personne publique. Enfin, il invite à l'insertion de clauses de révision des prix, de manière systématique, dans tous les contrats de la commande publique à venir.

[Consultez la circulaire](#)

9. Rappel de l'échéance du 30 juin 2022 : déclaration auprès de l'OECP de la part des dépenses relatives à l'acquisition de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées

Un décret de mars 2021, pris en application de la loi du 10/02/2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (dite loi "AGEC") prévoit que les collectivités territoriales et leurs groupements sont tenus d'acquiescer entre 20 et 40% de biens issus du réemploi, de la réutilisation ou de matières recyclées et de déclarer les dépenses correspondantes à l'OECP.

Cette déclaration s'ajoute au recensement général des contrats de la commande publique, recensement obligatoire pour tous les acheteurs et tous les contrats dont le montant est supérieur ou égal à 90 000€ HT, les avenants et actes de sous-traitance de ces contrats (échéance pour les achats de 2021 : 31 mai 2022).

La déclaration sur les dépenses relatives à l'achat de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou comportant des matières recyclées, comme le recensement général des contrats de la commande publique, est réalisée via un outil mis en place par la DAJ : le REAP (recensement économique des achats publics). Un espace dédié à ce nouveau recensement spécifique y a été créé.

La déclaration pour les dépenses 2021 s'effectue en 4 étapes :

- 1/ créer un compte (si votre collectivité n'est pas encore identifiée dans le cadre du recensement des contrats de la commande publique) ;
- 2/ télécharger le modèle de tableur, sous forme de fichier xls/CSV ;
- 3/ compléter le fichier depuis votre ordinateur ;
- 4/ transmettre le fichier une fois complété, avant le 30 juin 2022

Des informations sur le recensement général et sur cette nouvelle déclaration (guide d'utilisation, notice explicative) sont à consulter via le lien ci-dessous :

[Pour aller plus loin,](#)

10. Précisions sur les notifications par voie électronique en matière d'instruction du droit des sols (réponse ministérielle n°24419 : JO Sénat 16/09/2021)

Le décret n° 2021-981 du 23 juillet 2021 portant diverses mesures relatives aux échanges électroniques en matière de formalité d'urbanisme a abrogé l'article R. 423-48 du Code de l'urbanisme qui prévoyait, notamment, la possibilité pour l'autorité compétente d'adresser au demandeur par échange électronique les notifications liées à l'instruction des autorisations d'urbanisme.

Cette abrogation ne signifie pas la suppression de cette possibilité mais permet de clarifier les règles en la matière car ces dispositions posaient des difficultés d'interprétation au regard des dispositions relatives aux échanges par voie électronique du Code des relations entre le public et l'administration (CRPA).

Désormais, c'est le CRPA qui est applicable en la matière : l'administration peut répondre aux usagers par voie électronique à la condition d'avoir préalablement recueilli le consentement de la personne concernée. L'article L112-15 du CRPA précise que, dès lors qu'un envoi par lettre recommandée est imposé par voie papier, comme c'est souvent le cas dans le cadre des actes de procédure d'autorisation d'urbanisme en raison des effets juridiques attachés à la date de réception des notifications, le CRPA impose ainsi, par parallélisme, de procéder à un envoi par recommandé électronique ou par un procédé électronique équivalent de type « téléprocédure ». L'envoi d'un simple courriel ne peut remplir cette condition.

[Consultez la réponse ministérielle](#)

11. Précisions sur les pénalités manifestement excessives (CAA Nancy, 28/12/2021, n° 18NC02425, Sté Art et Build Architectes)

La Cour administrative d'appel de Nancy a considéré qu'il n'y avait pas lieu de modérer un montant de pénalités de retard, dont une entreprise était redevable, représentant 41 % du montant total du marché (s'élevant à plus de 6 millions d'euros). Il s'agit ici d'une décision confirmant qu'il n'existe pas de pourcentage maximal venant limiter les pénalités au regard du montant du marché. Le juge administratif est dans l'obligation d'apprécier le caractère manifestement excessif, ou non, des pénalités, « au regard de l'ampleur des retards constatés ». Bien entendu, et l'arrêt le rappelle, le titulaire même dans cette hypothèse peut apporter des éléments d'appréciation du caractère manifestement excessif, ce que visiblement il n'a pas fait dans le cadre de cette affaire.

Ce qu'il faut savoir sur la nouvelle instance de la FPT : Le conseil Médical

Le décret n°2022-350 du 11/03/2022 **relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale (modifiant le décret n°87-602 du 30/07/1987 et le décret n°2003-1306 du 26/12/2003)** vient préciser les conditions de fonctionnement du conseil médical, instance mise en place au 1er février 2022 et issue de la fusion de la commission de réforme et du comité médical.



Cette nouvelle instance prévoit de nouvelles obligations pour les collectivités territoriales et les établissements publics, dans le cadre de la gestion des droits à congé de leurs agents, **avec un recours accru à l'expertise des médecins agréés.**

Le Fonctionnement du Conseil Médical

Sa présidence est assurée par un médecin désigné par le Préfet. Le Président du conseil médical dispose désormais d'une voix délibérative et non plus consultative.

Son secrétariat, placé sous l'autorité du Président, continuera à être assuré par le Centre de gestion pour l'ensemble des collectivités et établissements publics du Département de l'Ain.

La composition du Conseil Médical et son rôle

Deux formations composent le conseil médical :

1. Une formation restreinte qui sera composée de 3 médecins titulaires et 3 médecins suppléants choisis parmi les médecins agréés. La participation d'un médecin spécialiste de l'affection n'est plus obligatoire. La formation restreinte ne peut valablement siéger que si au moins deux de ses membres sont présents.

Cette formation exercera principalement les attributions de l'actuel comité médical avec quelques nouveautés :

- l'octroi d'une première période de congé de longue maladie ou de longue durée
- le renouvellement d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée après épuisement des droits à rémunération à plein traitement
- la réintégration à l'expiration des droits à congés pour raison de santé
- la réintégration à l'issue d'un congé de longue/grave maladie ou de longue durée lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières (en attente de définition par décret) ou lorsqu'il a fait l'objet d'un placement d'office
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire
- l'octroi des congés aux fonctionnaires atteints d'infirmités ou d'affections ayant ouvert droit une pension militaire d'invalidité et de victime de guerre
- la prolongation de l'ultime période de congé et la présomption d'inaptitude du fonctionnaire à reprendre ses fonctions
- etc...

A noter :

Dès lors qu'un congé de maladie ordinaire est supérieur à 6 mois, le conseil médical n'est plus saisi systématiquement.

Plus largement, dès lors qu'il y a renouvellement d'un congé de longue/grave maladie ou un congé de longue durée, le conseil médical n'est plus saisi, par principe, mais seulement en cas de passage à demi traitement et la prolongation de l'ultime période de congé.

Si une demande d'intégration intervient au cours d'un congé de longue/grave maladie ou d'un congé de longue durée, le conseil médical ne doit pas être saisi sauf si les fonctions comportent des conditions de santé particulières (en attente de définition par décret).

Par conséquent, dès lors qu'il y a reprise avant l'épuisement des droits, il n'est plus nécessaire de saisir l'instance médicale comme auparavant. Les avis du médecin traitant et du médecin agréé suffisent à apprécier la demande de reprise.

Néanmoins, la saisine du conseil médical reste obligatoire à l'expiration des droits à congés.

2. **Une formation plénière** qui sera composée de la formation restreinte, de deux représentants élus de l'administration (désignés par son assemblée délibérante) et de deux représentants du personnel (désignés par chacune des deux organisations syndicales ayant obtenu le plus grand nombre de sièges au sein de la CAP).

La formation plénière ne peut valablement siéger que si au moins quatre de ses membres, dont deux médecins ainsi qu'un représentant du personnel sont présents.

Celle-ci exercera les attributions de l'ancienne commission de réforme et plus précisément un avis sur l'inaptitude à l'expiration de la dernière période de congé de longue/grave maladie ou de longue durée qui peut donner lieu à une inaptitude totale et définitive à toutes fonctions.

Les autres motifs de saisine de la formation plénière :

- la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie conformément à la réglementation en vigueur
- la demande d'octroi ou de révision de l'allocation temporaire d'invalidité
- un reclassement pour inaptitude physique dans un autre emploi suite à un congé pour invalidité temporaire au service
- l'admission à la retraite pour invalidité, pour conjoint invalide, la majoration pour tierce personne
- la demande de pension d'orphelin infirme
- etc...

INFOS UTILES ET CONTACTS :

- [Les modalités de la formation restreinte](#)
- [Les modalités de la formation plénière](#)
- [Le calendrier des séances](#)

- **Magali BLONDEAU**, Responsable du secrétariat du Conseil Médical
- **Julie VITTOZ**, gestionnaire du secrétariat du conseil médical

Tel : 04 74 32 13 96

Mail : conseilmedical@cdg01.fr (NB : nouvelle instance, nouveau mail)