

Information des enseignants du Territoire de Belfort sur les dispositifs existants en matière de congé maladie

Cette information vient compléter le guide d'accompagnement des personnels en congés longs. Il a été rédigé suite à la demande des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du département du Territoire de Belfort (CHSCTD 90).

Touché par la maladie, il est important que l'éducation nationale puisse vous soutenir dans vos démarches administratives et vous aider à trouver les solutions les plus adaptées à la situation. Dans cet accompagnement, plusieurs acteurs relevant des ressources humaines, du secteur social et médical interviennent et se coordonnent pour vous permettre, durant la période d'absence, d'être informé sur votre situation administrative, d'effectuer les démarches de prises en charge financière, d'avoir recours à différents services d'aide pour vous et votre famille.

Ces acteurs sont aussi présents lors de votre retour à l'emploi pour anticiper la reprise d'activité et le cas échéant, aménager votre poste de travail, proposer des formations, concilier vie professionnelle et personnelle.

Le collectif de travail joue un rôle essentiel, sa mobilisation vous permettant de conserver un lien social et retrouver plus facilement votre place après une période de congés de maladie.

Pour cette raison, ce guide se veut un repère pour vous aider à comprendre les procédures, connaître vos droits et les interlocuteurs que vous pouvez solliciter.

Dispositifs existants en cas d'arrêt de travail

- *Congé maladie ordinaire (CMO)*
- *Congé longue maladie (CLM)*
- *Congé longue durée (CLD)*
- *Disponibilité d'office pour raisons de santé*
- *Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)*
- *Fin du congé de maladie et reprise d'activité*
- *Temps partiel thérapeutique (TPTH)*
- *Inaptitude à l'issue d'un congé maladie*

Le congé maladie ordinaire (CMO)

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 34-2, 1^{er} alinéa
Décret n°86-442 du 14 mars 1986, art. 24 et 27
Loi n°2007-148 du 2 février 2007-art.42-1 1^{er} alinéa
Circulaire DAFP du 15 février 2018

Définition

Arrêt de travail accordé en cas de maladie sans gravité particulière.

Déclaration

Présentation d'un **avis d'arrêt de travail** adressé au plus vite et dans les 2 jours maximum au supérieur hiérarchique (IEN, donc envoi au secrétariat de circonscription).

Ne pas oublier de prévenir le service remplacement au plus vite par appel / message vocal au N° dédié 03 84 46 66 07.

Conditions d'attribution

- sans condition d'ancienneté
- être en activité.

Durée

Une année maximum.

Rémunération

- 3 mois à plein traitement
- puis 9 mois à demi traitement.

Des allocations journalières peuvent être versées en complément par la mutuelle auquel l'agent est affilié si celle-ci l'a prévu.

NB : le fonctionnaire bénéficie du plein traitement tant que, pendant la période d'un an précédant le premier jour de son dernier arrêt, il ne lui a pas été accordé plus de 3 mois de congé de maladie.

Le jour de carence

Il y a maintien du traitement **à partir du 2^e jour d'arrêt de travail**. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé *jour de carence*, n'est pas rémunéré.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas aux congés longs CLM, CLD, congé accident de service, congé maternité...). Il ne s'applique pas non plus lors du 2^e arrêt de travail :

- lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés maladie,
- et que les 2 arrêts de travail ont la même cause.

Situation administrative

L'agent reste titulaire de son poste. Il a l'obligation de cesser toute activité rémunérée principale ou accessoire (exemple : études surveillées).

A tout instant, l'employeur peut demander un contrôle à un médecin agréé par l'administration. Le fonctionnaire est tenu de s'y soumettre sous peine d'une suspension de son traitement.

Les congés de maladie sont considérés comme période d'activité et comptés comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté et des droits à pension civile.

Après le CMO ?

La reprise d'activité après CMO se fait sans avis particulier dès lors que le congé est inférieur à une période de 6 mois consécutifs. Après 3 mois d'arrêt consécutifs, l'agent peut prétendre, selon l'affection présentée, à un congé longue maladie (ne pas attendre les trois mois pour faire la demande – voir fiche CLM).

Le comité médical doit obligatoirement être consulté :

- après 6 mois consécutifs de congé lorsque l'agent demande une prolongation du congé
- après 12 mois de congé consécutifs.

Un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé après 6 mois consécutifs de congé ordinaire de maladie (voir fiche TPTH).

Le congé de longue maladie (CLM)

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 34-3,1^{er} et 3^e alinéas
Décret n°86-442 du 14 mars 1986
Loi n°2007-148 du 2 février 2007 – art 42-I 1^{er} alinéa
Décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008

Définition

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie si la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Déclaration

Présentation d'une demande de l'intéressé accompagnée d'un certificat médical attestant que la maladie justifie l'octroi d'un CLM. La demande est ensuite transmise au service interdépartemental de gestion du 1^{er} degré (DSDEN39) avec copie IEN et copie DRH de la DSDEN90.

Le cas échéant, le SIG 1D aura envoyé un courrier d'information à l'agent, il devra alors suivre les indications et demandes de pièces spécifiées.

Conditions d'attribution

- sans condition d'ancienneté
- être en activité
- sur décision du DASEN après avis du comité médical
- nécessité de soins et traitements prolongés
- caractère invalidant confirmé
- impossibilité d'exercer ses fonctions.

Si un fonctionnaire ne peut prétendre à un droit à CLM, il est placé :

- en disponibilité d'office pour une durée de 6 mois (renouvelable dans la limite de 3 ans). La disponibilité d'office est accordée après avis du comité médical départemental. Dans cette position le fonctionnaire ne perçoit aucune rémunération
- ou en retraite pour invalidité.

Durée

Le CLM est de 3 ans maximum, prononcé par périodes de 3 à 6 mois sur accord du comité médical avec obligation pour les agents de se rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de rémunération). Le CLM prend effet de façon rétroactive à la date de début d'arrêt de congé maladie ordinaire pour la pathologie.

Le bénéfice d'un congé de même nature ne peut être à nouveau accordé que si l'intéressé a repris ses fonctions pendant 1 an au moins.

Rémunération

- 1 an à plein traitement
- puis 2 ans à demi traitement + allocations journalières versées par la mutuelle complémentaire si celle-ci le prévoit.

Le supplément familial de traitement est maintenu.

Si la maladie ouvrant droit au congé de longue maladie a été contractée dans l'exercice des fonctions, le plein traitement est maintenu pendant toute cette durée.

Situation administrative

L'agent reste titulaire de son poste. Il a l'obligation de cesser toute activité rémunérée principale ou accessoire (exemple : études surveillées).

Les congés de longue maladie sont considérés comme période d'activité et comptés comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté et des droits à pension civile.

Le fonctionnaire en congé de longue maladie continue à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon.

Après le CLM ?

La demande de prolongation ou de réintégration après CLM doit être transmise au comité médical 2 mois minimum avant la fin de la dernière période concernée. L'agent envoie donc demande et pièces au SIG 1D chargé de saisir le comité médical : ces pièces incluant notamment un rapport médical sous pli confidentiel, un envoi postal est souhaitable. Une copie des documents scannés par mail est également souhaitable pour l'IEN et la DRH (pour le suivi de la situation).

La décision de réintégration doit être prise par le DASEN après consultation obligatoire du comité médical.

Les contestations se font auprès du comité médical supérieur (attention délai de 6 mois minimum).

Un service à temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé à l'issue d'une période de CLM (voir procédure TPTH).

Une disponibilité d'office peut être accordée au titulaire après épuisement des droits à CLM (un stagiaire sera en revanche placé en congé sans traitement).

Après un an de CLM, il y a possibilité d'obtenir un congé de longue durée selon l'affection (voir procédure CLD). Ce choix est irréversible.

La possibilité de reprise du travail dans le cadre d'une affectation sur poste adapté de courte durée ou de longue durée sous certaines conditions ne concerne que les enseignants titulaires (voir procédure PACD ou PALD).

Occupation thérapeutique

Au cours d'un CLM l'agent peut bénéficier d'une occupation thérapeutique non rémunérée au cours de son CLM (voir procédure OTT).

Le congé de longue durée (CLD)

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 34-4°
Décret n°86-442 du 14 mars 1986
Arrêté du 1^{er} octobre 1997
Loi n°2007-148 du 2 février 2007
Décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008

Définition

Arrêt de travail accordé pour l'une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladies mentales, affections cancéreuses, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

Déclaration

La procédure est identique à celle du CLM.

Conditions d'attribution

- sans condition d'ancienneté
- être en activité
- sur décision du DASEN après avis du comité médical
- en cas de contestation, l'agent peut formuler un recours qui sera transmis au comité médical et examiné par le comité médical supérieur.

Durée

Le CLD est de 5 ans maximum, prononcé par périodes de 3 à 6 mois accordées par le comité médical, avec obligation pour les agents de se rendre aux convocations devant les médecins experts (sous peine de suspension de rémunération).

Le congé peut être fractionné, mais pour une même pathologie, il ne peut être accordé que pour une durée totale de 5 ans dans la toute la carrière de l'agent.

Rémunération

Le CLD commence par 1 an de congé longue maladie à plein traitement décompté dans la période de 5 ans. A l'issue de cette 1^{ère} année, il est possible d'opter pour un congé longue maladie ou un congé longue durée. L'option est irrévocable.

- 3 ans à plein traitement
- 2 ans à demi traitement + allocations journalières versées par la mutuelle complémentaire si celle-ci le prévoit.

(Si la maladie est imputable au service : 5 ans à plein traitement et 3 ans à demi traitement. Procédure particulière).

Situation administrative

L'agent n'est plus titulaire de son poste, celui-ci est mis au mouvement en tant que poste vacant. Comme pour le CLM, l'agent a l'obligation de cesser toute activité rémunérée (exemple études surveillées).

Les congés de longue durée sont considérés comme période d'activité et comptés comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté et des droits à pension civile.

Le fonctionnaire en congé de longue durée continue à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon.

Après le CLD ?

La demande de prolongation ou de réintégration après CLD doit être transmise au comité médical 2 mois minimum avant la fin de la dernière période concernée.

La décision de réintégration doit être prise par le DASEN après consultation obligatoire du comité médical. Les contestations se font auprès du comité médical supérieur (délai 6 mois minimum).

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé au titulaire à l'issue d'une période de CLD. Une disponibilité d'office peut être accordée au titulaire après épuisement des droits à CLD (pour un stagiaire : congé sans traitement).

Possibilité de reprise du travail (concerne uniquement les enseignants titulaires) dans le cadre de l'affectation sur poste adapté de courte durée ou de longue durée sous certaines conditions. L'agent doit participer au mouvement.

Il est possible qu'à l'issue de la période maximale, l'agent ne soit toujours pas en mesure de reprendre ses fonctions. En ce cas, il est placé soit en disponibilité d'office, soit à la retraite pour invalidité.

Occupation thérapeutique

Au cours d'un CLD l'agent peut bénéficier d'une occupation thérapeutique non rémunérée (voir procédure OTT).

La disponibilité d'office pour raisons de santé

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984, art. 51
Décret n°85-986 du 16 septembre 1985, art. 43
Décret n° 86-442 du 14 mars 1986
Décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008, art. 48

Définition

Position intermédiaire de l'agent qui a épuisé tous ses droits à congés de maladie et pour lequel il existe une amélioration de l'état de santé.

Conditions d'attribution

- accordée uniquement par le comité médical après épuisement des droits à congé
- être susceptible de reprendre ses fonctions (incompatible avec une inaptitude définitive).

Durée

1 an, renouvelable 2 fois, éventuellement 3 fois si reprise envisagée à l'issue de ce dernier renouvellement.

Rémunération

Sans traitement.

Mais éventuellement :

- soit versement par l'administration des indemnités journalières sécurité sociale (après un an de CMO et accord du médecin conseil de la CPAM).
- soit versement d'une allocation d'invalidité temporaire (AIT) si l'agent présente une invalidité au moins égale à 66% (après CLM ou CLD) après avis de la Commission de Réforme.

Après la DO ?

- la décision de réintégration est prise par le DASEN après avis du comité médical et l'agent doit participer au mouvement.
- l'agent peut demander sa retraite pour invalidité s'il est reconnu inapte définitivement par le comité médical.

La même réglementation s'applique aux **fonctionnaires stagiaires** mais dans ce cas on parle de **congé sans traitement** avec versement éventuel d'une allocation d'invalidité temporaire. A l'issue des droits, l'intéressé sera licencié s'il ne peut reprendre ses fonctions.

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Loi 83-634 du 13 juillet 1983

Décret n° 86-442 du 14 mars 1986

Décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008

Décret 2019-122 du 21 février 2019

Définition

Le fonctionnaire peut être placé en congé pour invalidité temporaire dans les cas suivants :

- s'il a été victime d'un accident (quelle qu'en soit la cause) survenu, dans l'exercice de ses fonctions (en l'absence de faute personnelle)
- s'il a été victime d'un accident de trajet entre son lieu de travail et sa résidence
- ou s'il a contracté une maladie dans l'exercice de ses fonctions.

Déclaration

L'agent adresse par la voie hiérarchique (IEN) une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle. Cette déclaration doit être accompagnée des pièces nécessaires à l'établissement des droits.

La déclaration comporte les documents suivants :

- formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie (**envoi sous 15 jours maximum**)
- certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident (ou de la maladie) et la durée probable de l'incapacité de travail (**envoi sous 48 heures maximum**)

La déclaration de maladie professionnelle doit quant à elle être envoyée dans les **2 ans** suivant la date de la 1^{re} constatation médicale de la maladie (ou de la date à laquelle l'agent a été informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et son activité professionnelle).

A savoir :

Le décret 2019-122 introduit la notion de présomption d'imputabilité : l'agent n'a plus à apporter la preuve de l'imputabilité au service de son accident de service ou de sa maladie professionnelle. C'est à l'administration de démontrer le contraire.

En revanche, en cas d'accident de trajet, c'est à l'agent d'apporter la preuve qu'il est en lien avec le service.

Instruction par l'administration

Pour se prononcer sur l'imputabilité au service de l'accident ou de la maladie, l'administration dispose d'un délai :

- d'1 mois à compter de la date à laquelle elle reçoit la déclaration d'accident et le certificat médical,
- ou, en cas de maladie, de 2 mois à compter de la date à laquelle elle reçoit le dossier complet (déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical et le résultat des examens médicaux complémentaires).

L'administration qui instruit une demande de CITIS peut :

- faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé lorsque des circonstances particulières paraissent de nature à détacher l'accident du service ou lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service,
- organiser une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant conduit à la survenance de l'accident ou l'apparition de la maladie.

Durée

Le CITIS n'a pas de durée maximale. Il se prolonge jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

Attention :

Pour le fonctionnaire stagiaire, la durée du CITIS est limitée à 5 ans.

Rémunération

L'agent conserve l'intégralité de sa rémunération. Il a également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident (à transmettre en DRH de la DSDEN).

Situation administrative

Le CITIS est considéré comme une période d'activité et compté comme service effectif pour le calcul de l'ancienneté et des droits à pension civile.

Le fonctionnaire en CITIS continue à concourir pour l'avancement de grade et d'échelon.

Après le CITIS ?

Lorsqu'il y a guérison ou lorsque les lésions (dues à l'accident de service, à l'accident de trajet ou à la maladie professionnelle) sont stabilisées, L'agent doit transmettre par la voie hiérarchique (IEN + copie DRH), un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

En cas de rechute, il convient de refaire une demande de CITIS dans le délai d'1 mois suivant sa constatation médicale.

La fin du congé de maladie et la reprise d'activité

A l'issue d'un congé de maladie, plusieurs situations sont à envisager en fonction de l'état de santé de l'enseignant et son aptitude à reprendre ou non une activité.

Dans le cas d'un congé de maladie ordinaire de moins de 6 mois, l'agent peut reprendre à tout moment y compris à temps partiel thérapeutique.

Dans les autres cas, la décision de reprise est soumise à l'avis du comité médical.

Le SIG 1D informe l'enseignant de la décision. Le délai d'instruction de la demande de reprise peut être mis à profit pour organiser la reprise dans les meilleures conditions.

Si l'aptitude à la reprise des fonctions a été prononcée, différents aménagements peuvent être proposés à l'enseignant.

Si l'enseignant n'a pas été déclaré apte à reprendre ses fonctions, sa situation est étudiée afin de trouver la solution la plus adaptée eu égard de son état de santé.

Une occupation à titre thérapeutique peut être sollicitée par l'enseignant placé en congé long pour effectuer une activité professionnelle à titre bénévole, après avis de médecin de prévention, en vue de l'amélioration de son état de santé.

Ce dispositif permet à l'enseignant volontaire d'exercer une activité pouvant concourir à l'amélioration de son état de santé, de ne pas couper totalement le lien avec l'activité professionnelle ou au contraire de commencer à le rétablir. Cette activité, préalablement définie, ne donne pas lieu à rémunération particulière et ne peut excéder un mi-temps. Ce dispositif peut permettre de maintenir un lien social, sortir de la maladie, préparer un retour progressif aux fonctions d'origines, tester, découvrir se former dans une nouvelle activité professionnelle, pouvoir suivre des formations.

La réintégration dans les fonctions à l'issue du congé

- Les différents aménagements de la reprise :

Les aménagements d'horaires / allègement de service :

Ces aménagements peuvent permettre à l'agent d'éviter une trop grande fatigue ou de se rendre à des soins. Ils ne sont accordés que pour une période initiale d'une année scolaire avec possibilité de reconduction. Durant cette période, l'agent conserve l'intégralité de sa rémunération. Le médecin de prévention demande cet aménagement d'horaire en précisant la quotité et la durée.

La demande est transmise par l'enseignant à son supérieur.

L'aménagement physique et/ou organisationnel du poste de travail :

Les préconisations du médecin de prévention peuvent porter sur des modifications spécifiques de l'organisation du travail, si l'agent ne peut plus effectuer certaines tâches liées à sa pratique professionnelle... Dans ce cas, une étude de poste peut être lancée afin de réorganiser le travail pour maintenir l'agent à son poste ; une demande de mise à disposition de matériels spécifiques: siège ergonomique, écran grand format, repose pied, tables télescopiques... ; des aménagements organisationnels importants qui ne sont pas toujours possibles, surtout sur le long terme et nécessiteront un changement de poste voire un reclassement professionnel.

La demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

Le handicap peut être un frein dans le maintien dans l'emploi d'un enseignant. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'adresse aux agents en capacité de travailler, mais présentant des difficultés à poursuivre leurs activités professionnelles en raison de problèmes de santé.

Peut en bénéficier tout agent en situation de handicap, mais aussi tout agent souffrant d'une maladie chronique évolutive ou non ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail. Pour bénéficier du statut de travailleur handicapé, il convient de faire une demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son lieu de domicile.

La décision est valide de 1 à 5 ans. Il faut donc demander le renouvellement de cette reconnaissance (au moins 6 mois) avant la fin de validité pour continuer à bénéficier des droits et facilités accordés par ce statut de travailleur handicapé. Cette démarche est volontaire, individuelle et confidentielle. L'agent peut être accompagné dans sa démarche par le médecin de prévention et l'assistant de service social.

Le temps partiel thérapeutique (TPTH)

Loi 84-16 du 11 janvier 1984, art. 24bis (inséré par la loi 94-628 du 25 juillet 1994)

Loi 2007-148 du 2 février 2007, art. 42 et 45

Circulaire DGAFP B9 du 1^{er} juin 2007

Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017

Définition

Reprise des fonctions à temps partiel après une période de maladie (CMO, CLM ou CLD). Ce temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps.

Quotités

Le régime du temps partiel thérapeutique est assimilable à celui du temps partiel sur autorisation prévu à l'article 37 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée et dont les quotités sont fixées par le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Aux termes de l'article 1^{er} du décret précité, les quotités de travail sont fixées à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer en application des dispositions de l'article 1^{er} ou de l'article 7 du 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.

Sur avis du comité médical, ces quotités peuvent varier à l'occasion de chaque période successivement accordée de temps partiel thérapeutique.

Déclaration

En cours de CMO, l'agent transmet un avis médical du médecin traitant ainsi qu'un avis médical d'un médecin agréé à son autorité hiérarchique (le DASEN par l'intermédiaire de l'IEN). En cas d'avis concordant des 2 médecins, le DASEN renonce la reprise en temps partiel Thérapeutique.

Dès lors qu'il y a CLM ou CLD, l'agent n'est pas autorisé à reprendre (que ce soit à temps plein ou à temps partiel) sans avis du comité médical.

Ce dernier se prononcera donc à la fois sur la capacité de l'agent à reprendre ses fonctions et sur un éventuel temps partiel thérapeutique.

Dans ce cas, il convient de procéder comme pour le CLM ou le CLD (envoi de la demande et des pièces par courrier postal au SIG 1D + copie par mail IEN et DRH).

Conditions d'attribution

- peut s'effectuer à la suite d'une période de congé longue maladie ou longue durée, ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle
- au profit des fonctionnaires ayant bénéficié de 6 mois consécutifs de congé maladie ordinaire pour une même affection
- après avis du comité médical si CLM ou CLD.

Durée

Période de 3 mois renouvelable **dans la limite d'une année pour une même affection** après CLM, CLD ou 6 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire.

Période de 6 mois renouvelable une fois pour les congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

Rémunération

Le fonctionnaire réintégré à temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement ainsi que des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service.

Cependant, un agent qui bénéficierait d'un temps partiel thérapeutique au cours d'une période de travail à temps partiel devra percevoir la rémunération afférente à la quotité de temps partiel accordée jusqu'à l'expiration de l'autorisation.

Après le TPT ?

Sur certificat médical :

- réintégration à temps plein
- demande de prolongation
- octroi d'une nouvelle période de CMO, de CLM ou de CLD.

L'inaptitude à l'issue d'un congé de maladie

- Le reclassement professionnel pour inaptitude physique :

Le reclassement professionnel intervient si l'adaptation de poste (aménagement du poste) n'est pas possible. Le reclassement doit être sollicité par l'agent après avis du comité médical.

L'employeur doit mettre en œuvre tout ce qui est raisonnablement possible pour maintenir l'agent en activité. Cela peut se traduire par l'accès à un autre emploi de son grade, ou relevant d'un autre grade ou à un emploi dans un autre corps par détachement, concours ou examen professionnel.

Les agents reclassés dans un corps et grade à un indice inférieur conservent à titre personnel le bénéfice de leur précédent indice.

L'ordonnance du 19 janvier 2017 permet à l'agent de bénéficier d'une année (maximum) de préparation au reclassement professionnel lorsqu'il est déclaré inapte à exercer ses fonctions.

Cette période de préparation au reclassement est considérée comme une période d'activité et l'agent perçoit son traitement.

- La mise en disponibilité d'office pour raisons de santé :

Le fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé de maladie peut être placé en disponibilité d'office : quand son état de santé ne lui permet pas encore de reprendre son travail, ou quand il a été reconnu inapte aux fonctions correspondant à son grade et, qu'après avoir été invité à présenter une demande de reclassement, son reclassement immédiat est impossible.

La durée de la disponibilité est fixée à un an maximum. Elle est renouvelable 2 fois après avis du comité médical. Exceptionnellement, elle peut être renouvelée une 3e fois si le comité médical estime que le fonctionnaire devrait normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé avant la fin de la 4e année. La mise en disponibilité d'office est décidée par l'administration après avis du comité médical ou de la commission de réforme lorsque la disponibilité est prononcée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Le fonctionnaire en disponibilité d'office pour raisons de santé n'est plus rémunéré.

Toutefois, dans certains cas, il peut percevoir de la part de son administration des indemnités journalières ou des prestations d'invalidité.

La réintégration du fonctionnaire est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et, éventuellement, par le comité médical, de son aptitude physique à l'exercice des fonctions correspondant à son grade. À défaut, il peut bénéficier d'une procédure de reclassement. En cas d'inaptitude définitive à l'exercice de toute fonction, il est admis à la retraite pour invalidité.

Si à l'issue de cette période, l'agent n'a pas pu bénéficier d'un reclassement et est déclaré définitivement inapte, il peut être admis à la retraite, admis à la retraite pour invalidité après avis de la commission de réforme, s'il est constaté une impossibilité définitive et absolue de continuer à exercer ses fonctions, pour une invalidité contractée ou aggravée au cours d'une période d'acquisition de droits à la retraite.

- Le poste adapté :

Les enseignants dont l'état de santé est altéré de façon grave à tel point qu'ils ne puissent plus continuer à exercer normalement leurs fonctions, de façon temporaire ou définitive peuvent solliciter une entrée dans ce dispositif, qui se fait sur critères médicaux.

Ce type d'affectation doit être considéré comme une période particulière pendant laquelle une aide est apportée à un personnel enseignant rencontrant des difficultés de santé afin de lui permettre de recouvrer la capacité d'assurer la plénitude de ses fonctions ou d'envisager une activité professionnelle différente voire un reclassement. Pour répondre à l'objectif de ce dispositif, un projet professionnel doit être en cours d'élaboration.