

Fiches techniques

Santé

SOMMAIRE

1. Congés de maladie ordinaire CMO
2. Jour de carence
3. Congé de longue maladie CLM
4. Congé de longue durée CLD
5. Liste des maladies donnant droit à l'octroi des congés de longue maladie
6. Temps partiel thérapeutique
7. Après épuisement des droits à congé de maladie
8. Disponibilité d'office
9. Aménagement du poste, allègement de service.
Poste Adapté de Courte Durée (PACD)
et de Longue Durée (PALD)

L'Etat assure une couverture sociale aux enseignants titulaires et stagiaires (les non titulaires dépendent pour l'essentiel du "régime général")

Ils ont la possibilité, lors de problèmes de santé, de se mettre en Congé de Maladie Ordinaire (CMO) ou en Congé de Longue Maladie (CLM) ou en Congé de Longue Durée (CLD)

Ces congés sont gérés par le statut de la Fonction Publique :

- Loi du 11 janvier 1984, modifiée par la loi n°2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la Fonction Publique et consolidée au 9 juillet 2019
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 modifié par le décret n°2000-610 du 28/06/2000 (article 10 à 17 et art 19) et modifié par le décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008 et consolidé le 9 juillet 2019.
- Décret n°2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste de travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.
- Circulaire d'application expliquant les dispositifs d'accompagnement (aménagement, allègement, PACD, PALD) du 30 avril 2007. Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de l'Etat consolidée le 9 juillet 2019.

Une circulaire Fonction Publique Santé et budget du 30 janvier 1989

Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

Fournir les pages 2 et 3 du feuillet d'arrêt de travail du médecin traitant au chef d'établissement (garder la feuille 1) dans les 48h00. Si prolongation, même démarche que la demande initiale. Après 6 mois, l'autorité compétente n'est plus le chef d'établissement, mais le Recteur.

DUREE MAXIMALE :

- 1 an

SI 6 MOIS DE CONGES CONSECUTIF :

Le *Comité Médical* doit donner un avis sur la demande de prolongation (prévoir d'envoyer cette demande dès le 5ème mois afin que le *Comité Médical* examine celle-ci en temps utile).

Le CMO n'existe pas pour les collègues en congé parental ou en disponibilité

REMUNERATION :

- 3 mois à plein traitement
- 9 mois à 1/2 traitement. La MGEN complète par des allocations journalières qui permettent de percevoir 77% du traitement brut (allocations non imposables).

Conservation de ses droits :

- totalité du supplément familial
- totalité de l'indemnité de résidence
- prestations familiales
- droit à avancement et à retraite

Congés fractionnés : le décompte se fait de la façon suivante :

- plein traitement tant qu'il n'y a pas 3 mois d'arrêt
- ensuite, 1/2 traitement jusqu'à 12 mois de congés maladie pendant la même période de référence d'un an

C'est un système de décompte dit "de l'année de référence mobile" qui conduit à :

- apprécier au jour le jour les droits à rémunération

.../...

Congé de Maladie Ordinaire (CMO) suite

REPRISE :

- à la date de fin de congé inscrit sur le certificat médical,
- si 12 mois de congé consécutif : obligation avis favorable du *Comité Médical*

INTERVENTION DU COMITE MEDICAL :

- si un collègue fait appel après un contrôle d'un Médecin agréé,
- consultation obligatoire après arrêt de 6 mois consécutifs en cas de prolongation,
- consultation obligatoire pour la reprise après un arrêt d'un an consécutif.

A EXPIRATION DES DROITS :

- reprise après avis favorable du *Comité Médical*,
- demande d'un Congé de Longue Maladie,
- mise en disponibilité d'office,
- reclassement dans un autre emploi (le collègue doit en faire la demande),
- radiation si définitivement reconnu inapte après avis de la commission de réforme

SI REFUS DE REPENDRE SANS MOTIF VALABLE APRES AVIS DU COMITE MEDICAL :

- licenciement après avis d'une CAP

(Toutefois un collègue peut refuser de reprendre son travail après un contrôle et ne reprendre qu'à la date indiquée par son Médecin traitant. Il ne commet pas de faute disciplinaire, mais l'administration peut lui supprimer son traitement pour la période postérieure au contrôle).

Jour de carence

Comment s'applique le jour de carence pour maladie dans la fonction publique ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018 en cas de congé de maladie ordinaire, pour maladie non professionnelle, le premier jour de congé n'est pas rémunéré. On parle communément de jour de carence.

De quoi s'agit-il ?

Le jour de carence consiste à ne pas rémunérer un agent la première journée de chaque congé de maladie ordinaire.

Qui est concerné ?

Sont concernés, les fonctionnaires (stagiaires et titulaire et les agents non titulaires des 3 fonctions publiques en congé de maladie ordinaire pour maladie non professionnelle. (à noter : [un agent contractuel en arrêt maladie](#) peut être indemnisé avec un délai de carence de 3 jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois de service).

Quels sont les cas d'exclusion ?

Le jour de carence ne s'applique pas aux situations suivantes :

- congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) en cas d'accident de service,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- Congé de maladie grave.

A noter : le congé de maternité (y compris couches pathologiques), le congé d'adoption et le congé de paternité ne sont pas concernés par le jour de carence.

Quels sont les effet sur la rémunération ?

Principe : Le 1^{er} jour de chaque congé de maladie n'est pas rémunéré. Seul le supplément familial de traitement (SFT) continue d'être versé.

Exclusion : Le jour de carence n'est pas appliqué dans certain cas :

Si un arrêt de travail est prolongé, seul le premier jour de l'arrêt initial n'est pas rémunéré.

En cas de reprise du travail d'au plus 48 heures entre 2 arrêts, le jour de carence peut ne pas être appliqué au second arrêt qui peut être considéré comme une rechute. Lorsque l'arrêt de travail est en lien avec une affection de longue durée (ALD), le jour de carence n'est appliqué qu'une seule fois lors du 1^{er} congé de maladie sur une période de 3 ans. Le premier arrêt en lien avec l'ALD à l'issue de cette période de 3 ans donnera de nouveau lieu à un jour de carence.

Effets sur la période de rémunération à plein traitement

Les jours de carence viennent en déduction du nombre de jours de congé de maladie rémunérés à plein traitement ou à demi traitement.

Par exemple, un agent ayant au cours de l'année médicale un seul arrêt de 90 jours aura 89 jours à plein traitement, un agent ayant 2 arrêts aura 88 jours, etc ...

De même, un agent qui a épuisé ses droits à plein traitement et qui se retrouve à nouveau en congé de maladie aura 269 jour à demi traitement, 268 jour pour 2 arrêt de travail, etc ...

Remboursement du jour de carence

Si l'agent en congé de maladie ordinaire est placé rétroactivement en :

- congé pour accident de service et maladie professionnelle (CITIS) ou accident du travail
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé du blessé (pour les militaires),
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même [affection de longue durée \(ALD\)](#),
- congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

Références :

- [Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : article 115](#)
- [Circulaire du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires \(pdf - 261.4 KB\)](#)

Congé de Longue Maladie (CLM)

Fournir un certificat médical du médecin traitant attestant que la maladie justifie un tel congé. Demande à faire au Recteur. Un conseil : adresser en plus un dossier médical détaillé au *Comité Médical* départemental.

L'administration (article 34 du décret du 14 mars 1986) peut demander un examen médical par le biais du *Comité Médical* : accord ou non du C.L.M. Il doit y avoir un rapport écrit du Médecin de prévention du Rectorat.

CAS PARTICULIER E.N (Décret du 29 Juillet 1921 - Article 4) :

L'administration, vu l'état du collègue, peut le mettre en congé d'office pendant 1 mois, en attendant l'avis du *Comité Médical*.

ACCORD DONNE PAR LE COMITE MEDICAL DEPARTEMENTAL :

Le CLM est de droit quand il relève de la liste des maladies y donnant droit (arrêté du 14 mars 1986). Avec le décret n°2008-1191 du 17/11/08, le comité médical peut émettre un avis pour toute autre maladie nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère de gravité reconnu et invalidant.

De ce fait le comité médical supérieur devient uniquement instance d'appel en cas d'avis négatif du comité médical et coordonne au plan national, l'activité des comités médicaux.

DUREE :

3 ans maximum par période de 3 à 6 mois (demande de prolongation à faire 2 mois avant la fin du congé en cours)

Le CLM peut être intermittent ou fractionné. Exemple : il peut être attribué quelques jours seulement par semaine.

REPRISE :

- faire une demande 2 mois avant la fin d'une période de 3 ou 6 mois.

Pour obtenir un congé de même nature, il faut retravailler 1 an.

S'il y a eu un congé ordinaire pour cette même maladie, le CLM part du jour du début du congé ordinaire..../...

Congé de Longue Maladie (CLM) suite

REMUNERATION :

- 1 an à plein traitement
- 2 ans à 1/2 traitement. La MGEN complète par des allocations journalières qui permettent de percevoir 77% du traitement brut (allocations non imposables).

Conservation de ses droits :

- totalité du supplément familial
- totalité de l'indemnité de résidence
- prestations familiales
- garde de son poste
- droit à avancement et à retraite

Le *Comité Médical*, si la maladie n'est pas inscrite sur la liste demande un contrôle par un Médecin agréé.

FIN DU CLM :

Si définitivement inapte, réunion de la *Commission de réforme*. Les conclusions du Médecin agréé sont communiquées au Médecin traitant. Pendant ce temps le collègue reste en CLM.

Pendant un CLM, aucune autre activité rémunérée n'est possible, mais possibilité d'une occupation à titre thérapeutique qui ne peut excéder un mi-temps.

A EXPIRATION DES DROITS :

- reprise si avis favorable du *Comité Médical* (si refus de reprendre sans motif valable : licenciement après avis d'une CAP),
- possibilité de demander un nouveau Congé de Longue Maladie, pour une autre pathologie,
- mise en disponibilité d'office,
- poste adapté de courte durée (PACD) et (ou) de longue durée (PALD)
- reclassement dans un autre emploi (le collègue doit en faire la demande),
- admission à la retraite si inaptitude définitive reconnue par la *Commission de Réforme*. (L'agent doit en faire la demande), c'est le service des pensions du ministère du budget qui décide.

Congé de Longue Durée (CLD)

Fournir un certificat médical du médecin traitant attestant que la maladie justifie un tel congé. Demande à faire au Recteur. Un conseil : adresser en plus un dossier médical détaillé au *Comité Médical* départemental.

L'administration (Article 34 du Décret du 14 Mars 1986) peut demander un examen médical par le biais du *Comité Médical* : accord ou non du C.L.D. Il doit y avoir un rapport écrit du Médecin de prévention du Rectorat.

CAS PARTICULIER E.N (Décret du 29 Juillet 1921 - Article 4) :

- l'administration, vu l'état du collègue, peut le mettre en congé d'office pendant 1 mois, en attendant l'avis du *Comité Médical*.

ACCORD DONNE PAR LE COMITE MEDICAL DEPARTEMENTAL :

le CLD est de droit quand il relève de la liste des maladies y donnant droit (arrêté du 14 mars 1986).

DATE DE DEBUT DU CONGE :

- date de la constatation médicale

Il faut avoir épuisé un an à plein traitement de CLM pour la même maladie ;

S'il y a eu un congé de maladie antérieur pour la même maladie, la date de début est celle du 1er congé de maladie.

IL FAUT SAVOIR :

- que sur la carrière, il ne peut y avoir qu'un seul CLD pour la même maladie,
- que la maladie peut avoir des périodes de rémission,
- que la 1ère année reste en CLM à plein traitement,

Qu'ensuite il faut faire un choix :

- soit demander la continuité de CLM à mi-traitement,
- soit la mise en CLD, mais le choix est irrévocable et l'avis du *Comité Médical* est obligatoire.

Le collègue doit donc bien réfléchir avant de prendre sa décision

.../...

Congé de Longue Durée (CLD) suite

Il est quelquefois préférable d'être à 1/2 traitement, plutôt que d'épuiser immédiatement ses droits à congé de CLD :

- la maladie peut avoir des périodes de rémission,
- en CLM on garde son poste,
- en CLD on perd son poste et le congé est non renouvelable pour une même maladie, tandis qu'en CLM, après une reprise d'une année de service, on peut être à nouveau en CLM pour la même maladie.

DUREE :

- 5 ans par affection, par période de 3 à 6 mois. Prolongation de demande à faire 1 mois avant la fin du congé en cours. Il existe 5 groupes de maladies ouvrant droit à un CLD (5ans de congé au titre de chacun de ces 5 groupes). Le CLD peut être continu ou intermittent (période de reprise de service).

REMUNERATION :

- 3 ans à plein traitement
- 2 ans à 1/2 traitement. La MGEN complète par des allocations journalières qui permettent de percevoir 77% du traitement brut (allocations non imposables).

CONSERVATION DE SES DROITS :

- totalité du supplément familial
- totalité de l'indemnité de résidence
- prestations familiales
- perte du poste
- droit à avancement et retraite

REPRISE DE FONCTION :

En CLD : immédiatement remplacé. Mais si le collègue peut reprendre, sa réintégration peut intervenir en surnombre sur l'année en cours, mais il doit obligatoirement faire une demande de réintégration au mouvement intra pour l'année suivante.

Congé de Longue Durée (CLD) suite

FIN DU CLD :

Si définitivement inapte, réunion de la *Commission de réforme*. Les conclusions du Médecin agréé sont communiquées au Médecin traitant. Pendant ce temps le collègue reste en CLD.

Pendant un CLD, aucune autre activité rémunérée n'est possible mais une occupation à titre thérapeutique est envisageable, qui ne peut excéder un mi-temps.

A EXPIRATION DES DROITS :

- reprise si avis favorable du *Comité Médical* (si refus de reprendre sans motif valable : licenciement après avis d'une CAP),
- mise en disponibilité d'office,
- poste adapté de courte durée (PACD), et (ou) de longue durée (PALD)
- reclassement dans un autre emploi (le collègue doit en faire la demande),
- admission à la retraite si inaptitude définitive reconnue par la *Commission de Réforme*.

QUELQUES PRECISIONS...

POSTE

- en CLM on garde son poste,
- en CLD on perd son poste.

AVANCEMENT

- en CLM et en CLD on bénéficie des droits à avancement dans les conditions habituelles.

RETRAITE

- les périodes en CLM ou en CLD comptent pour la retraite.

MUTATION

- en CLM ou CLD, on peut demander une mutation. Elle prend effet au moment de la réintégration. Avant celle-ci, on est géré par l'ancien établissement.

Liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de Longue Maladie et Longue Durée Arrêté du 14 mars 1986

(Affaires sociales et Solidarité nationale : Santé)

Vu L. n°84-16 du 11.1.1984, not. art. 34; D. 14.3.1986, not. art. 28

Mais elle n'est plus exhaustive ((décret n° 2008-1191 du 17/11/08)

CLM

Article premier : un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

- 1) Hémopathies graves
- 2) Insuffisance respiratoire chronique grave
- 3) Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère
- 4) Lèpre mutilante ou paralytique
- 5) Maladies cardiaques et vasculaires :
 - Angine de poitrine invalidante,
 - Infarctus myocardique,
 - Suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire,
 - Complications invalidantes des artériopathies chroniques,
 - Troubles du rythme et de la conduction invalidants,
 - Coeur pulmonaire post-embolique,
 - Insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathie notamment),
- 6) Maladies du système nerveux :
 - Accidents vasculaires cérébraux,
 - Processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins,
 - Syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux,
 - Syndromes cérébelleux chroniques,
 - Scléroses en plaques,
 - Myélopathies,
 - Encéphalopathies subaiguës ou chroniques,
 - Neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites,
 - Amyotrophies spinales progressives
 - Myasthénie.

- 7) Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité
- 8) Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation
- 9) Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs,
- 10) Maladies invalidantes de l'appareil digestif :
 - Maladie de Crohn,
 - Recto-colite hémorragique,
 - Pancréatites chroniques,
 - Hépatites chroniques cirrhogènes.
- 11) Collagénoses diffuses, polymyosites
- 12) Endocrinopathies invalidantes et déficit immunitaire grave et acquis.

L'article 3 de cet arrêté n'a plus lieu d'être, tel qu'il était écrit, puisque le décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008 autorise le Comité Médical départemental à statuer pour d'autres maladies nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère de gravité reconnu et invalidant. Le Comité Médical supérieur n'est plus qu'un coordonnateur au plan national de l'activité des comités médicaux départementaux et uniquement instance d'appel si refus catégorique du Comité Médical d'émettre un avis positif à la demande d'un CLM

CLD

Article 2 : Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue durée dans les conditions prévues aux articles 29 et 30 du décret susvisé :

Tuberculose, Maladies mentales, Affections cancéreuses, Poliomyélite aiguë, Déficit Immunitaire grave et acquis.

Temps partiel thérapeutique après CMO, CLM ou CLD

- Article 34 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la FP de l'Etat
- Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant sur la santé et la sécurité au travail dans la FP
- Circulaire du 25 avril 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la FP
- **Texte abrogé** : circulaire n° B9/07-177 du 1^{er} juin 2007 relative au temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique est accordé par période de 3 à 6 mois pour une durée maximale d'un an. On ne peut bénéficier que d'un an de temps partiel thérapeutique dans la carrière pour une même affection. Il ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

DEUX OBJECTIFS :

- reconnu pour favoriser l'amélioration de l'état de santé du collègue,
- pour faciliter la rééducation ou la réadaptation professionnelle.

DEMARCHES :

L'agent doit faire la demande de travail à temps partiel thérapeutique et présenter auprès du service de santé du rectorat un certificat médical établi par son médecin traitant. Après expertise demandée par l'administration, si les avis du médecin traitant et du médecin agréé sont concordants le temps partiel est accordé.

Dans le cas contraire le comité médical ou la commission de réforme sera saisi.

CONDITION :

Le temps partiel thérapeutique doit succéder immédiatement à un CMO, un CLM, un CLD.

Attention : Les démarches administratives peuvent être longues. Si vous n'avez pas de réponse la reprise s'effectue à temps partiel avec une rémunération à temps partiel jusqu'à la décision de l'administration.

- Réponse positive le temps partiel se poursuit et le plein traitement est rétroactif.
- Réponse négative la rémunération reste au prorata du temps partiel. Dans ce cas il est possible de reprendre à temps plein à partir de la notification de la décision.

Après épuisement des droits à congés de maladie

SI INAPTITUDE PROVISOIRE APRES MALADIE OU ACCIDENT, IL EST POSSIBLE DE DEMANDER :

- Un aménagement du temps de travail. Temps partiel thérapeutique,
- Un poste adapté de courte durée (PACD) ou de longue durée (PALD),
- Une mutation pour raison de santé grave.

SI INAPTITUDE DEFINITIVE A L'ENSEIGNEMENT DE L'EPS, IL EST POSSIBLE DE DEMANDER :

- Un poste adapté de courte durée (PACD) en vue d'un poste adapté de longue durée (PALD) possible au CNED et ailleurs ou d'une reconversion,
- Un reclassement professionnel : une période de préparation au reclassement à plein traitement d'une durée maximale d'un an est possible (ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017). Cette période est assimilée à une période de service effectif.
- Une retraite pour invalidité si l'administration se déclare dans l'impossibilité de proposer un reclassement.

SI INAPTITUDE DEFINITIVE A TOUT TRAVAIL, IL EST POSSIBLE DE DEMANDER :

- Une retraite pour invalidité.

Disponibilité d'office pour raison de santé

Conditions à réunir pour que l'administration puisse mettre un collègue en disponibilité d'office.

AVOIR EPUISÉ SES DROITS A CONGÉ DE MALADIE :

- après 12 mois de congé ordinaire,
- après 3 ans de CLM,
- après 5 ans de CLD.

APRÈS CONSULTATION DU COMITÉ MÉDICAL OU DE LA COMMISSION DE RÉFORME :

- si l'inaptitude physique à reprendre est reconnue,
- si impossibilité de reclassement dans un autre emploi.

Si non reconnu définitivement inapte à reprendre son travail, ni possibilité d'être admis à la retraite et si impossibilité d'être admis à la retraite avec droits à pension (- de 15 ans de service).

PROCÉDURE...

- Elle est accordée pour 1 an maximum après avis du *Comité Médical*.
- Elle est renouvelable pour 1 an, deux fois. Possibilité d'une 3ème fois si le *Comité Médical* pense que le collègue pourra reprendre au cours de la 4ème année de disponibilité.

La *Commission de Réforme* donne son avis pour le dernier renouvellement de la disponibilité (3ème). Elle donne aussi son avis si la disponibilité suit un congé pour une maladie d'origine professionnelle relevant d'une maladie ouvrant droit à un CLD.

FIN DE DISPO...

Le collègue est réintégré dans son travail, s'il est apte à reprendre.

S'il est inapte :

- admis à la retraite pour invalidité si 15 années de service au moins
- si pas droit à pension, il est radié et peut demander une pension d'invalidité du régime de la Sécurité Sociale.

Pour un stagiaire : si inapte temporairement à reprendre son travail

Si il a épuisé ses droits à congé, il a un congé sans traitement pour raison de santé

1 an maxi renouvelable 2 fois (au total 3 ans) (article 24 du décret n°54-874 du 7.1094).

REMUNÉRATION...

L'administration verse pendant 1 an, et sur la demande du collègue, les prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

La disponibilité d'office ne compte ni pour l'avancement, ni pour la retraite.

Aménagement du poste, Allègement de service Poste Adapté de Courte Durée (PACD) Poste Adapté de Longue Durée (PALD) Pour raison de santé

- Le réemploi au CNED à titre définitif n'existe plus. Le groupe de travail ministériel pour les affections au CNED est supprimé.
- Les nominations sur les postes adaptés de longue durée (PALD) au CNED sont désormais prononcées par le recteur pour le second degré.
- Le décret n°86-185 du 4 février 1986 concernant les emplois de réadaptation est abrogé.

- Décret n°2007-632 du 27 avril 2007 relatif à l'adaptation du poste du travail de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.
- Circulaire d'application expliquant le dispositif d'accompagnement de ces personnels confrontés à des difficultés de santé du 30 avril 2007.

Les rectorats ont mis en place ce nouveau dispositif dès la rentrée 2007.

AMENAGEMENT, ALLEGEMENT

L'aménagement du poste de travail est destiné à permettre son maintien en activité sur le poste occupé ou après mutation ou première affectation.

L'allègement de service peut être attribué au titre de l'année scolaire dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires du service de l'agent concerné. Pendant cette période le plein traitement est conservé.

Le recteur ne prend la décision d'accorder un aménagement de poste ou un allègement de service, qu'après avoir eu l'avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention ainsi que celui du supérieur hiérarchique du demandeur (puisque les modalités sont conçues et mises en œuvre en liaison avec le chef d'établissement).

.../...

AFFECTATION SUR POSTE ADAPTE

- L'affectation sur poste adapté relève de la compétence du recteur pour les personnels du second degré. Elle peut être sur un Poste Adapté de Courte Durée (PACD) ou de Longue Durée (PALD).
- L'objectif est de permettre au collègue, tout en poursuivant une activité professionnelle différente, de faciliter un retour vers ses fonctions d'enseignement ou de préparer une réorientation professionnelle.

Cette affectation (PACD ou PALD) est prononcée par arrêté rectoral après avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention et consultation de la CAPA compétente.

L'enseignant qui fait une demande de poste adapté au rectorat doit formuler un projet professionnel (qui peut prévoir le suivi d'une formation).

PACD

- Possibilité d'exercer ses fonctions (projet professionnel) dans tout service ou établissement de l'Education nationale ou de l'enseignement supérieur, ou dans le cadre d'une mise à disposition dans d'autres administrations ou organismes.
- L'affectation est prononcée pour une durée de 1 an renouvelable dans la limite de 3 ans.

PALD

- Possibilité en fonction du projet professionnel d'exercer ses fonctions dans tout service ou établissement de l'Education nationale ou de l'enseignement supérieur, dont l'avis aura préalablement été sollicité.

Un groupe de travail rectoral annuel doit être réuni.

- L'affectation est prononcée pour une durée de 4 ans et peut être renouvelée sans limite.
- Un enseignant affecté sur un PACD ou un PALD continue d'être géré par le rectorat dont il dépendait avant cette affectation (en ce qui concerne le suivi professionnel, médical, social et administratif).
- Il continue d'être rémunéré par son académie.

.../...

- Il est soumis aux obligations réglementaires de service correspondant au nouvel emploi occupé et il est sous l'autorité fonctionnelle du responsable de service dans lequel il exerce ses fonctions...
- Si l'enseignant en PALD doit avoir un aménagement de poste ou un allègement de service dans la limite maximale de la moitié des obligations réglementaires de service (à cause de soins, de suivi médical...), cela ne peut avoir lieu qu'après avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention, en liaison avec le service d'accueil.

ATTENTION :

La circulaire ministérielle d'application (du 30 avril 2007) expliquant le dispositif ne précise pas que l'enseignant doit avoir une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Mais certains recteurs, le mentionnent dans leur circulaire rectorale. Il est donc important de connaître la circulaire parue sur l'académie.