



GLOSSAIRE SANTE ET HANDICAP

- CONGES :

CMO Congé de **M**aladie **O**rdinaire – 3 mois à plein traitement puis 9 mois renouvelables à mi-traitement (sur une année « glissante »)

CLM* Congé **L**ongue **M**aladie – 1 an à plein traitement et 2 ans à mi-traitement sur accord du rectorat après consultation de l'avis du **CMR*** (Conseil Médical Restreint) et éventuellement expertise auprès d'un médecin agréé.

ⓘ Non renouvelable pour la même pathologie sur la durée de la carrière

CLD* Congé **L**ongue **D**urée – 5 ans (inclut les 3 ans de CLM) perte du poste pour titulaire et passage à mi-traitement.

ⓘ Non renouvelable pour la même pathologie sur la durée de la carrière

****Ces congés occasionnent une perte de salaire et sont susceptibles d'avoir un complément de la part des mutuelles (CMO < jusqu'à 77 % du Brut avec la MGEN)**

Congé de Grave Maladie* - *concerne les contractuels, AED, AESH*
– 1 an plein traitement puis 2 ans mi-traitement (ⓘ dépend du droit, privé, contacter syndicats pour plus d'infos – indemnités journalières pour maladie non professionnelle par exemple).
Peut être renouvelé au cours de la carrière. Mêmes démarches que CLM.

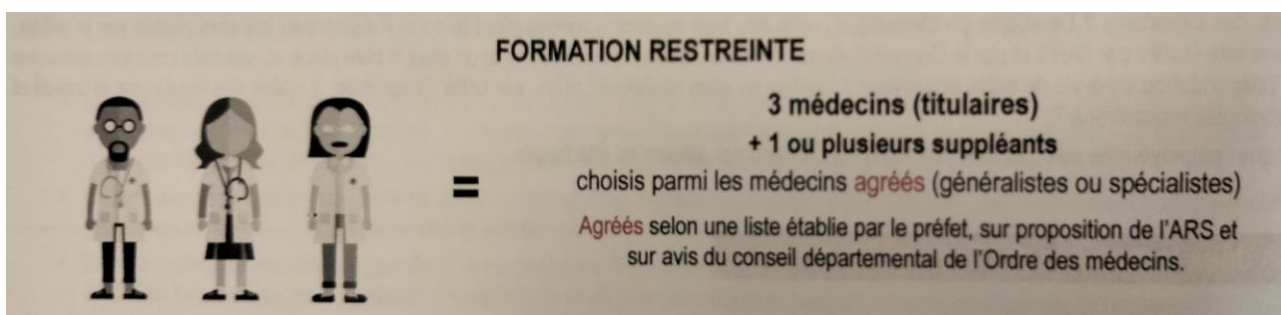
* Liste de pathologies qui ouvrent droit à ces congés dits spécifiques : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis

CITIS Congé pour **I**nvalidité **T**emporaire **I**mputable au **S**ervice – en cas d'accident du travail (ITT) (ⓘ avec formulaire de déclaration d'accident à transmettre dans les 15 jours et si arrêt de travail, certificat médical à transmettre dans les 48 h) ou maladie imputable au service. Si accordé, plein traitement, pas de durée maximale.

① Administration a 1 mois pour demander passage devant CMP (Conseil Médical Plénier – droit de représentation syndical) et 3 mois si passage devant expert demandé.

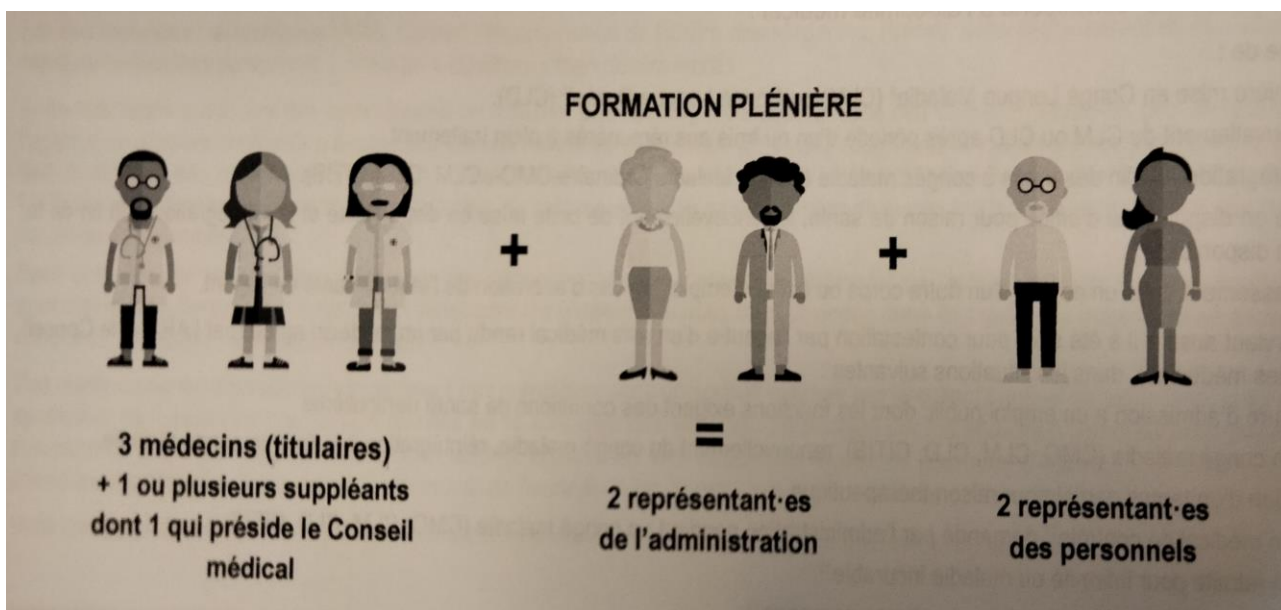
- CONSEILS MEDICAUX :

CMR - Conseil Médical Restreint



Donne un avis **consultatif** sur demande de placement, renouvellement, réintégration, mise en disponibilité -volontaire ou non- retraite anticipée, invalidité (et demande de temps partiel/aménagements) des congés spécifiques non imputables au services.

CMP - Conseil Médical Plénier



Donne un avis **non consultatif** sur demande de placement, renouvellement, réintégration, mise en disponibilité -volontaire ou non- retraite anticipée, invalidité (et demande de temps partiel/aménagements) des congés spécifiques non imputables au services.

- INTERLOCUTEURS :

Médecin de Prévention – premier interlocuteur (!) pour l'agent pour l'hygiène, sécurité et santé au travail. Coordonne les assistants sociaux, le service infirmier du rectorat, les référents handicap, les conseillers ressources humaines et le médecin conseil du recteur. Accompagne et suit l'agent dans les **toutes** les démarches, donne un avis consultatif (préconisations) ou **obligatoire** (procédure, aménagements...) et examine **régulièrement** l'agent qui a des problèmes de santé pour évaluer les éventuels changements de situation de santé.

Médecin Conseil du recteur - interlocuteur chargé d'appliquer les décisions ministérielles et de relayer les situations des agents qu'il examine auprès du médecin conseiller-technique auprès du recteur pour toutes les demandes administratives (mutations, aménagements du poste de travail, mise en place de postes adaptés, de formations, etc.)

Référent Handicap – professionnel chargé de l'insertion des personnels en situation de handicap dans une organisation (public ou privé employant plus de 250 personnes). Met en place les dispositions nécessaires pour suivre les préconisations de la MDPH (Maison Départementale des personnes handicapées) et du médecin de Prévention, conseille et coordonne les agents administratifs et les RH pour maintenir l'agent en situation de handicap dans l'emploi.

Conseiller Ressources Humaines – accompagne et conseille l'agent dans les démarches concrètes pour la mise en pratique des aménagements préconisés et des différentes modalités de maintien dans l'emploi (poste adapté, reclassement, formation...).

ⓘ Tous ces interlocuteurs sont tenus au secret médical et ne peuvent EN AUCUN CAS mettre en cause le bien fondé des avis médicaux.

- DIVERS :

Temps partiel thérapeutique – aménagement horaire préconisé par les CMR/CMP et accepté par le rectorat pour faciliter la réintégration d'un agent suite à un CLM, CLD ou CITIS. Il peut aller jusqu'à 50 % du temps de travail et le traitement complet est maintenu.

≠

Temps partiel POUR RAISON thérapeutique – aménagement préconisé par le médecin traitant ou spécialiste après n'importe quel congé (il suffit théoriquement d'un jour de congé). **Traitement est au prorata de la quotité travaillée.**

Inaptitude Temporaire - l'agent est considéré inapte (à tout type de service ou à un service en particulier) pour une durée déterminée par les CMR/P.

Inaptitude Définitive - l'agent est considéré inapte (à tout type de service ou à un service en particulier) de façon définitive par les CMR/P.

Inaptitude à un service en particulier - l'agent est considéré inapte (de façon temporaire ou définitive) pour un service en particulier (faire classe devant des élèves par exemple).

Inaptitude à tout type de service - l'agent est considéré inapte (de façon temporaire ou définitive) pour tout type de service.

RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée

BOETH - Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

APSH – Accompagnant des personnels en situation de handicap

Sources : servicespublics.gouv.fr/ / legifrance.gouv.fr/ / « 100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées », éd.ESF/ CGT-FERC sup/ Loi n°84-16 (1984) / Décret n°86-442 (1986) / loi n°2005-102 (2005) / Décret n° 2022-353 (2022)