

Les coordonnées de notre local et adresses :

- ❖ Adresse : 180, rue du Général Leclerc /fsu@ville-creteil.fr
- ❖ Téléphone : 07 87 15 62 39 ou 01 42 07 34 17

N°2/2025 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

SPECIAL SANTE

ACCIDENTS DU TRAVAIL

DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



CITIS = Congé pour Invalidité
Temporaire Imputable au Service

Si l'accident génère un arrêt de travail : l'agent doit transmettre le certificat d'arrêt de travail à l'autorité territoriale dans un **délai de 48h suivant son établissement**. Le formulaire précisant les circonstances de l'accident peut quant à lui être envoyé dans le délai maximal de 15 jours.

Accident :

→ L'agent est victime d'un accident sur son lieu de travail, sur son temps de travail, ou lors d'un trajet domicile-travail.

Informez l'employeur immédiatement :

→ L'agent (ou un témoin) informe l'autorité territoriale ou le supérieur hiérarchique **le jour même ou dans les 24 heures**.

Consultation médicale :

→ L'agent consulte un médecin qui établit un **certificat médical initial** décrivant les blessures et les circonstances. Il doit cocher la case AT.

Transmission des documents :

- L'agent remet :
 - o le **certificat médical initial**
 - o un **rapport circonstancié** (si demandé) à l'autorité territoriale ou au service RH.

Déclaration de l'accident par l'administration :

- L'administration :
 - o déclare l'accident à la CPAM (dans certains cas)
 - o ou traite en interne si elle est en gestion directe
 - o ouvre un **dossier d'accident de service**

Instruction du dossier :

- L'administration examine :
 - o les circonstances
 - o les pièces médicales
 - o les témoignages (si besoin)

Reconnaissance ou rejet :

- Décision de l'administration :
 - Accident reconnu** → prise en charge au titre de l'accident de service
 - Refus** → possibilité de recours administratif

Suivi médical et administratif :

- Suivi de l'arrêt de travail, consolidation, éventuelles séquelles.



La retraite pour inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale est-elle possible ?

Dès lors qu'un agent est inapte à toute fonction, il peut demander à être mis à la retraite, quel que soit son âge c'est la retraite anticipée pour inaptitude. Il perçoit alors une pension de retraite, à laquelle peut s'ajouter une pension d'invalidité si l'incapacité est d'origine professionnelle et une allocation Adulte Handicapé (AAH) versée par la CAF, si l'agent est reconnu dans son handicap.

Y a-t-il un avantage d'être reconnu en maladie professionnelle ?

Le fonctionnaire en maladie professionnelle (MP) ne bénéficie pas d'indemnités journalières spécifiques. Cependant, ce dernier peut continuer à bénéficier, sous conditions, de l'intégralité de sa rémunération : son traitement indiciaire, son supplément familial de traitement, ses primes et indemnités.

Est-ce que l'arrêt maladie repousse l'âge de départ à la retraite ?

L'arrêt maladie ordinaire se distingue des arrêts de travail pour maladie professionnelle et accident du travail. Chaque situation renvoie à des règles distinctes (indemnisation, prise en charge...). Il faut bien se renseigner.

Arrêt maladie : quel impact pour votre retraite ?

Pendant votre arrêt maladie, vous ne cotisez pas pour votre retraite, mais vous validez 1 trimestre tous les 60 jours, dans la limite de 4 trimestres par an. C'est la même règle qui s'applique pour les arrêts de travail consécutifs à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Quel âge de retraite pour inaptitude ?

Si vous êtes reconnu inapte au travail, vous pouvez, sous certaines conditions, partir en retraite pour inaptitude au travail dès que vous atteignez l'âge de 62 ans.

Quel est la durée maximale d'une maladie professionnelle ?

Le CITIS n'a pas de durée maximale. Il est prolongé jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service ou jusqu'à votre mise à la retraite pour invalidité.

Comment fonctionne un CLM ?

Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que 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.

Comment préparer son entretien avec le médecin conseil ou médecin expert ?

Préparez un résumé concis de votre historique médical peut grandement aider le médecin conseil à votre situation. Ce résumé doit inclure la chronologie des événements médicaux (dates clés des diagnostics, traitements importants et changements significatifs dans votre état de santé).

Vous pouvez être placé en Congé de Longue Durée (CLD) si vous êtes atteint par l'une des maladies suivantes :

Cancer - Déficit immunitaire (insuffisance des moyens de défense de l'organisme à le protéger contre les bactéries, virus ou parasites grave et acquis) - maladie mentale - Tuberculose - Poliomyélite.

Peut-on contester l'avis du conseil médical ?

Lorsque votre situation a été examinée par le conseil médical, vous et votre administration pouvez contester l'avis rendu par le conseil médical devant le conseil médical supérieur. Vous avez 2 mois pour contester à partir de la date de la notification de l'avis.

Mon administration a-t-elle le droit de me demander à me mettre en maladie en attendant mon reclassement ?

NON, c'est un abus de l'administration. Seul votre médecin traitant peut vous placer en arrêt de travail ordinaire (AMO) s'il estime que votre état de santé nécessite un arrêt de travail.

Accompagnement des agents par le service RH pour constituer les dossiers de demande :

L'employeur a l'obligation de protéger ses agents et de les accompagner dans leur carrière. Au delà de cette obligation, le service RH se doit d'aider l'agent dans ses démarches et constitution de dossiers pour faire valoir ses droits.

La PPR c'est quoi ?

Le décret n°2019-172 du 05 mars 2019 a institué la période préparatoire au reclassement (PPR). Elle s'adresse UNIQUEMENT aux agents déclarés définitivement inaptes aux fonctions de leur grade par le conseil médical. Signé pour 1 an, cela oblige la collectivité à tout mettre en œuvre pour proposer un nouvel emploi, adapté aux problèmes de santé de l'agent.

La protection fonctionnelle ?

C'est la protection due par l'administration à ses agents en raison de leurs fonctions. En tant qu'agent public, si vous êtes victime d'une agression ou que votre responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien ou compte tenu de vos fonctions, ou de votre qualité d'agent public, la collectivité doit vous protéger. C'est ce qu'on appelle la protection fonctionnelle.

Prévoyance et maintien de salaire à 90% pour Créteil :

À compter du 1^{er} Janvier 2025, chaque employeur doit obligatoirement proposer, au titre de la protection sociale complémentaire, une « prévoyance maintien de salaire », à tout agent de la fonction publique territoriale, quels que soient son temps de travail, son statut (contractuels ou titulaires) et la taille de sa collectivité, et participer financièrement au paiement des cotisations de l'agent. A Créteil seulement 397 agents y ont souscrit, c'est dommage. IL n'est pas trop tard, car personne n'est à l'abri d'un souci de santé et la perte de salaire peut aller très vite.

Le Service Prévention Santé et Sécurité au Travail :

Les services de prévention et de santé et sécurité au travail (SPSST) ont pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. A Créteil, c'est le principal partenaire pour les agents et services pour les problèmes de santé et de sécurité au travail. Les nouveaux bureaux sont situés sur l'esplanade de l'hôtel de ville et regroupent les bureaux également de la psychologue et de l'assistante sociale.

Le temps partiel dit thérapeutique :

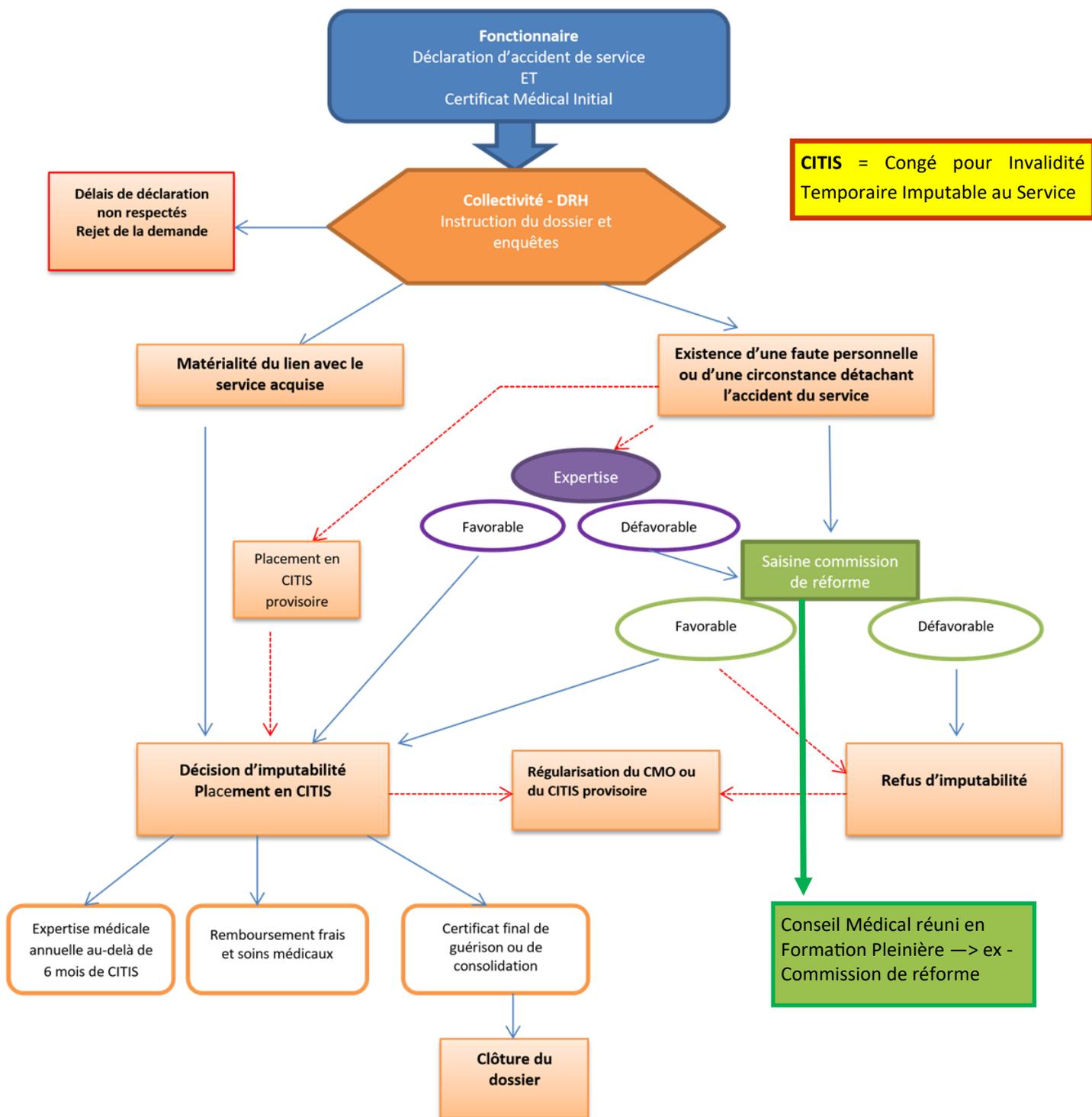
Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant. L'autorisation de travail à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et renouvelée par période de 1 à 3 mois, dans la limite d'un an. Renseignez-vous pour les modalités.



Important

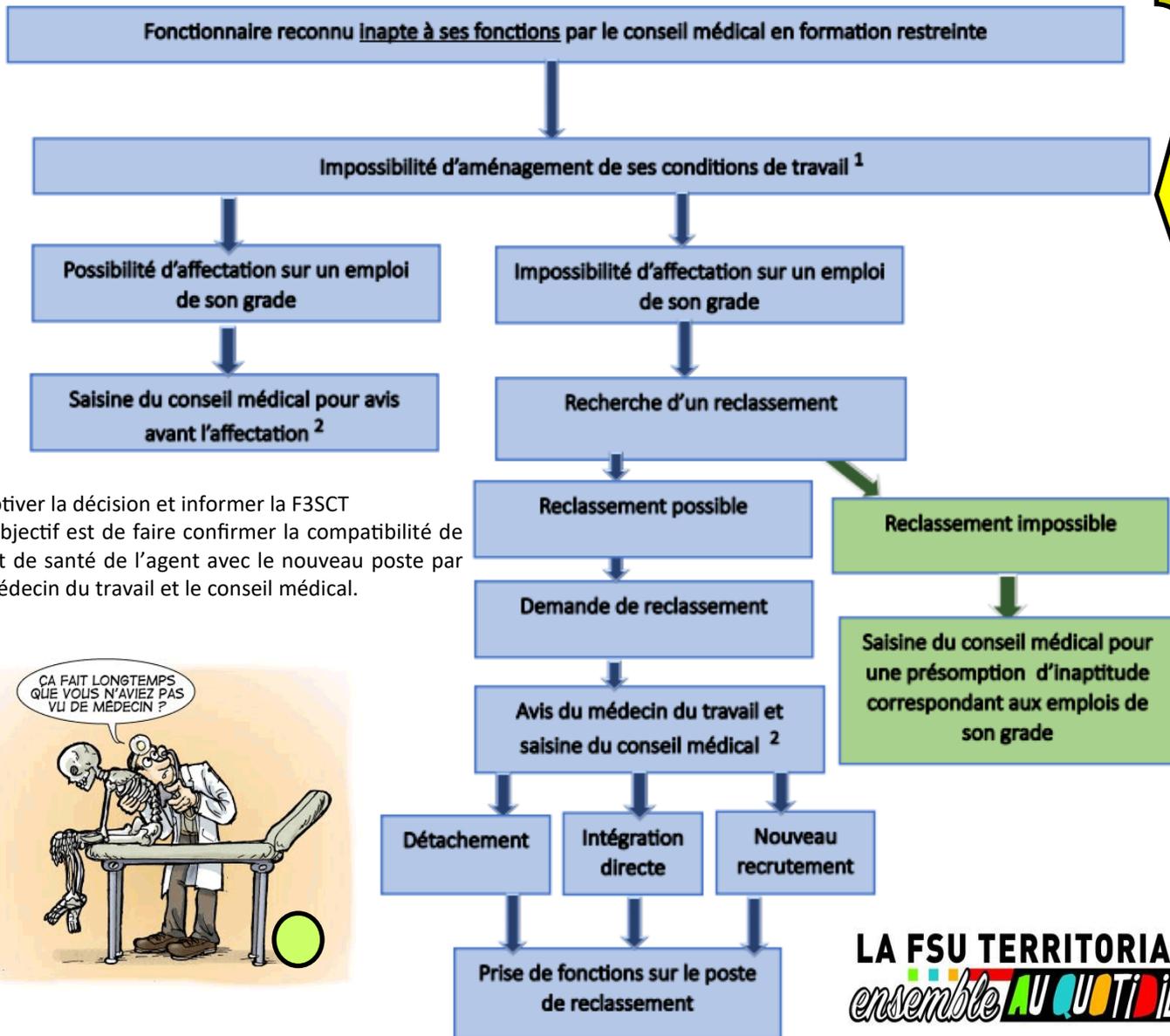
PROCEDURE DE RECONNAISSANCE D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Information à l'attention des fonctionnaires stagiaires et titulaires travaillant au moins 28h par semaine :
 Votre médecin vient de constater une altération de votre état de santé que vous-même ou votre médecin estimez causée par votre activité professionnelle, l'autorité territoriale doit en être avertie au maximum dans un délai de 2 ans à compter : soit de la date de 1ère constatation médicale de la maladie, soit de la date à laquelle vous avez été informé par certificat médical du lien possible entre votre maladie et votre activité professionnelle, soit de la date d'entrée en vigueur des modifications des tableaux de maladie professionnelle du code de la sécurité sociale.
 Cette déclaration va déclencher une procédure qui peut vous permettre de bénéficier du remboursement des frais occasionnés, voire de bénéficier d'un congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) conformément aux dispositions des articles 37-1 à 37-20 du décret 87-602 du 30 juillet 1987.

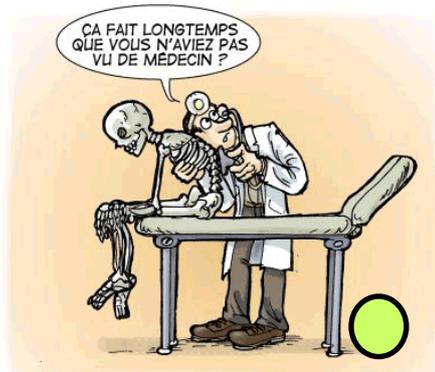


RECLASSEMENT PROFESSIONNEL !

Le conseil médical est une instance consultative que votre administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant votre situation administrative en cas de maladie. Nous vous présentons les informations à connaître concernant cette instance.



1 Motiver la décision et informer la F3SCT
 2 L'objectif est de faire confirmer la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le nouveau poste par le médecin du travail et le conseil médical.



LA FSU TERRITORIALE
 ensemble AU QUOTIDIEN

Le Conseil médical dans la Fonction publique territoriale comprend :

- Une **formation restreinte** (ex Comité médical) ;
- Une **formation plénière** (ex Commission de réforme).



- 3 médecins titulaires dont 1 Président
- 1 ou plusieurs médecins suppléants



- 3 médecins titulaires dont 1 Président
- 1 ou plusieurs médecins suppléants
- 2 représentants de l'administration avec chacun 2 suppléants
- 2 représentants du personnel avec chacun 2 suppléants

