



COOPÉRATION DES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

L'EXPERTISE MÉDICALE DANS LE CADRE D'UNE SAISINE DES INSTANCES MÉDICALES

Note d'information

I. La définition et la finalité d'une expertise médicale

1) Définition et contenu

L'expertise médicale est un examen médical réalisé à la demande de l'employeur ou de l'instance consultative.

Le rapport d'expertise confidentiel doit comporter les éléments suivants :

- Nom, prénom de l'agent expertisé
- Date de naissance de l'agent
- Nom de la collectivité employeur
- Objet de la demande
- Interrogatoire et recueil des doléances de l'agent
- - o Antécédents
 - o Histoire de la maladie
 - o Ressenti actuel
- Documents consultés :
 - o Certificats médicaux présentés par l'agent
 - o Enquête administrative (si demande d'imputabilité au service d'une maladie/accident)
 - o Rapport hiérarchique (si demande d'imputabilité au service d'une maladie/accident)
 - o Position de la collectivité (si demande d'imputabilité au service d'une maladie/accident)
 - o Rapport du médecin de prévention/du travail selon les cas
- Traitement et soin
- Examen clinique
- Discussion
- Conclusions

2) Finalité d'une expertise médicale

L'expertise médicale fait l'objet d'un rapport dans lequel la situation médicale de l'agent va être détaillée, afin de permettre aux instances médicales d'émettre un avis ou à l'employeur de prendre une décision administrative.

Une expertise médicale auprès d'un médecin agréé est organisée dans les cas suivants :

- Lors d'une visite d'aptitude au cours de la carrière d'un agent:

La collectivité peut organiser un contrôle afin de vérifier l'aptitude de l'agent lorsque ce dernier présente des difficultés à réaliser les missions qui lui sont confiées.

Le rapport d'expertise médicale est adressé au Comité Médical Départemental en cas de contestation.

- Lors d'une contre-visite afin de vérifier la réalité de l'inaptitude physique de l'agent ou la durée de l'arrêt présenté par l'agent :

Au cours d'un congé de maladie, l'employeur peut organiser une contre-visite en cas de doute sur le bien-fondé et la durée de l'arrêt en cours.

Le rapport de contre-visite est adressé au Comité Médical Départemental en cas de contestation.

- Lors d'une procédure devant une instance médicale :

Il s'agira de réaliser une expertise médicale pour permettre au Comité Médical Départemental ou à la Commission de Réforme d'apprécier les conditions d'attribution d'un droit à congé pour indisponibilité physique ou l'aptitude médicale de l'agent.

II. Le choix d'un médecin agréé généraliste ou spécialiste

L'expertise médicale peut être effectuée auprès d'un médecin agréé librement choisi par la collectivité sur la liste des médecins agréés généralistes et spécialistes du département. En cas d'absence sur le territoire de médecin agréé sur une spécialité donnée, il est possible de recourir aux services d'un praticien hospitalier public (dans les conditions prévues à l'article 1 du décret 86-442 du 14 mars 1986) ou d'un expert agréé d'un département voisin.

Dans le cadre d'un congé pour accident de service ou maladie imputable au service, la pathologie étant connue de l'administration, la visite d'aptitude peut être confiée à un médecin généraliste agréé ou à un médecin spécialiste agréé.

Dans les autres cas, afin de préserver le secret médical, il convient de s'adresser à un médecin généraliste agréé.

A noter : Le médecin agréé ne doit pas accepter de mission d'expertise lorsqu'il est médecin traitant de l'agent ou le connaît à titre personnel.

Dans quelles conditions s'organise l'expertise ?

- Si elle est organisée par l'employeur (Accident de service/ Maladie Professionnelle, temps partiel thérapeutique, aptitude suite à arrêt de maladie...), celui-ci prend rdv pour son agent avec l'expert et convoque l'agent audit rdv.
- Si elle est organisée par le comité médical (arrêts d'origine non professionnelle), c'est cette instance qui mandate l'expert et lui adresse les éléments utiles à l'examen.

III. La mission du médecin agréé

Pour mener à bien sa mission, il est nécessaire de transmettre au médecin agréé les éléments suivants :

- un ordre de mission clair et précis : cadre, motif, questions
- un dossier administratif complet : fiche de poste, date d'entrée dans la collectivité, détail des périodes d'arrêts, contexte particulier...

- les destinataires respectifs des conclusions, de la note d'honoraires et du rapport médical confidentiel.

Après examen de l'agent, le médecin agréé précise le résultat de son examen sur deux documents distincts :

- les conclusions administratives :
Elles doivent comporter les réponses à l'ensemble des questions posées dans l'ordre de mission.
Aucun élément d'ordre médical ne doit apparaître dans ce document. Ce document est transmis directement à la collectivité employeur.
- le rapport d'expertise médicale confidentiel qui est destiné aux seuls médecins membres de la commission de réforme ou du comité médical.
Ce document relève du secret médical et comporte les mentions exposées ci-dessus (paragraphe I.1).

IV. Le recours à une expertise médicale devant une instance médicale

TEXTES DE REFERENCE

Article 4 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié (concernant le comité médical départemental)

Le comité médical peut recourir, s'il y a lieu, au concours d'experts pris en dehors de lui.

Article 25 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 modifié

[En cas de demande de congé de longue maladie ou de longue durée], le secrétaire du comité médical

fait procéder à la contre-visite du demandeur par un médecin agréé compétent pour l'affection en cause.

Article 16 de l'arrêté du 4 août 2004 (concernant la commission de réforme départementale)

La commission de réforme peut faire procéder à toutes mesures d'instructions, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires.

V. Contestation de l'avis rendu par l'expert

En cas de contestation des conclusions rendues par l'expert :

- Par l'employeur, dans le cadre d'une instruction devant la commission de réforme

Il n'existe pas d'instance de recours devant la commission de réforme. Cependant, l'employeur peut solliciter une nouvelle expertise auprès d'un autre expert (cf. chapitre 3.3.2 de la circulaire NOR MCT/B/06/00027/C du 13.03.2006) :

- Si les conclusions sont identiques à celles du premier expert, la collectivité prend sa décision sans ressaisir la commission de réforme,
- Si les conclusions diffèrent de celles du premier expert, la collectivité pourra solliciter un second examen devant la commission, cette nouvelle étude étant cependant soumise à l'appréciation du Président de l'instance.
- Par l'employeur, dans le cadre d'une instruction devant le comité médical

L'employeur peut solliciter un nouvel examen du dossier devant le comité médical départemental ou devant le comité médical supérieur. Une seconde expertise pourra éventuellement être diligentée par l'employeur auprès d'un généraliste agréé, dont les conclusions devront être adressées directement au comité médical départemental.

- Par l'agent, avant instruction de son dossier devant la commission de réforme

Il peut solliciter auprès de son employeur la réalisation d'une seconde expertise, la collectivité décide alors d'accéder ou non à sa requête.

- Par l'agent après instruction de son dossier devant la commission de réforme

Il peut solliciter auprès de son employeur la réalisation d'une contre- expertise en vue d'un nouvel examen devant la commission ; la collectivité décide d'accéder ou non à sa requête.

Aucune demande de réexamen devant la commission ne peut être sollicitée directement par l'agent, elle doit impérativement être transmise à l'initiative de l'autorité territoriale.

- Par l'agent après instruction de son dossier devant le comité médical départemental

L'agent peut solliciter un nouvel examen de son dossier devant le comité médical départemental ou devant le comité médical supérieur. Il lui appartient alors d'apporter au comité médical tous éléments médicaux complémentaires utiles à cette nouvelle instruction.

	Contestation de l'employeur	Contestation de l'agent
Avant la séance de la Commission de réforme	Nouvelle expertise réalisée par la collectivité et transmise à la Commission pour examen	L'agent sollicite l'employeur pour demander une nouvelle expertise. L'employeur accepte ou refuse de réaliser une nouvelle expertise : <ul style="list-style-type: none"> - <u>Accord de l'employeur</u> (conclusions différentes ou identiques) : transmission à la Commission pour étude - <u>Refus de l'employeur</u> : instruction devant la Commission
Après la séance de la Commission de Réforme	Nouvelle expertise réalisée par la collectivité : <ul style="list-style-type: none"> - <u>conclusions identiques</u> : décision de la collectivité sans nouvelle saisine - <u>conclusions différentes</u> : demande de réexamen à la Commission – La Commission accepte ou refuse le réexamen 	L'agent sollicite l'employeur pour demander une nouvelle expertise. L'employeur accepte ou refuse de réaliser une nouvelle expertise : <ul style="list-style-type: none"> - <u>Accord de l'employeur</u> : <ul style="list-style-type: none"> o <i>conclusions différentes</i> : transmission à la Commission et demande de nouvel examen o <i>conclusions identiques</i> : décision de l'employeur - <u>Refus de l'employeur</u> : décision de l'employeur
Après la séance du Comité Médical Départemental	Demande de nouvel examen auprès du Comité Médical Départemental ou saisie du Comité Médical Supérieur Une nouvelle expertise peut éventuellement être diligentée par la collectivité auprès d'un généraliste agréé (rapport médical à adresser directement au comité médical départemental)	L'agent sollicite l'employeur pour demander un réexamen du dossier devant le Comité Médical Départemental en fournissant les nouveaux éléments médicaux directement audit Comité. Ou l'agent saisit le Comité Médical Supérieur via le Comité Médical Départemental.

VI. Refus de l'agent de se rendre à une expertise

L'agent, objet d'une étude de sa situation devant une instance médicale, a l'obligation de se soumettre aux expertises médicales diligentées dans ce cadre (devoir d'obéissance hiérarchique) (CAA de Lyon du 31.01.2012).##

Une demande de justification doit être adressée au fonctionnaire qui ne se rend pas à la consultation programmée.

Il appartient ainsi à l'autorité territoriale de constater par courrier recommandé l'absence de l'agent à l'examen programmé et de recueillir, de manière claire et non équivoque, la justification écrite de l'agent sur cette absence.

L'absence injustifiée autorise l'administration à interrompre le versement de la rémunération jusqu'à régularisation de la situation. Un agent en congé de maladie qui refuse de se soumettre à un contrôle médical et qui n'apporte pas de justification est en effet considéré en absence irrégulière.

En cas d'absence répétée aux convocations d'expertise et sous certaines conditions, les sanctions peuvent aller jusqu'à la radiation des cadres pour abandon de poste.

ANNEXE

CAS PARTICULIER DE L'EXPERTISE AF3 POUR ETUDE D'UNE RETRAITE POUR INVALIDITE

Avant de mandater un expert, il est important que l'employeur détermine s'il s'agit d'une retraite non imputable aux fonctions ou d'une retraite partiellement ou totalement imputable aux fonctions. En cas d'imputabilité, l'employeur doit en effet proposer à l'agent de solliciter également le bénéfice d'une rente d'invalidité auprès de la CNRACL

Questions à poser à l'expert dans tous les cas :

Qualifier sur l'AF3 l'ensemble des pathologies dont souffre l'agent, contractées ou aggravées durant la période d'affiliation CNRACL, leur date d'origine, leur caractère d'imputabilité ou non aux fonctions, ainsi que le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) propre à chaque affection à la date d'affiliation de l'agent à la CNRACL (= date de début de cotisation en tant que stagiaire ou titulaire FPT) ainsi qu' au jour de l'expertise (dernier jour valable) (taux à fixer en stricte conformité avec le barème du code des pensions civiles et militaires, seul barème valable pour les agents des 3 fonctions publiques)

En cas d'affection concomitante extérieure à la spécialité de l'expert et contribuant notablement à la mise en invalidité, une seconde expertise pourra être nécessaire. Dans ce cas, demander à l'expert de préciser dans son rapport confidentiel, dans quelle spécialité un confrère devra être interrogé.

Questions à poser en cas de fixation/ révision à la radiation de séquelles imputables aux fonctions

Fixer sur l'AF3 la date d'origine, le caractère d'imputabilité aux fonctions, ainsi que le taux d'IPP propre à chaque affection contractée ou aggravée en service, à la date d'affiliation de l'agent à la CNRACL (= date de début de cotisation en tant que stagiaire ou titulaire FPT) ainsi qu' au jour de l'expertise (dernier jour valable) (taux à fixer en stricte conformité avec le barème du code des pensions civiles et militaires, seul barème valable pour les agents des 3 fonctions publiques)

Questions à poser en cas de demande de majoration de pension pour assistance d'une tierce personne

Fournir à l'expert le questionnaire spécifique « tierce personne » téléchargeable sur le site de la CNRACL.

L'expert devra déterminer si la situation de santé rend l'agent inapte à assurer seul la majorité des actes essentiels de la vie courante.

Questions à poser en cas de maladie professionnelle dûment constatée

Demander à l'expert de déterminer si l'affection en cause est en lien direct et essentiel avec les fonctions exercées.

Questions à poser en cas de coexistence d'infirmités imputables et non imputables au service

L'expert devra indiquer sur l'AF3 si les blessures ou maladies contractées ou aggravées en service contribuent à la mise en retraite pour invalidité du fonctionnaire.

Cas particulier de l'octroi immédiat de pension pour conjoint/enfant invalide

L'expert devra déterminer si le conjoint/ l'enfant est, du fait de son état de santé, dans l'incapacité définitive d'exercer une quelconque activité à titre onéreux.