

Congés maladie



Il existe 3 sortes de congés qui ouvrent à des droits différents:

le Congé Maladie Ordinaire

Il est accordé de droit. La demande doit être accompagnée d'un certificat médical précisant la durée et transmise à l'I.E.N. qui transmettra à la plate-forme « paye ». Le malade informe le directeur de l'école le plus rapidement possible, ce qui permet alors de demander le remplacement du congé.

On procède de même en cas de prolongation.

Le Congé Longue Maladie

En général, à partir de 3 mois de congé, selon la nature et la gravité de la maladie, il est conseillé de demander à son médecin d'envisager la mise en congé de longue maladie qui ouvre davantage de droits que le congé de maladie ordinaire.

En principe, après 12 mois de congés consécutifs, ce qui peut arriver s'il n'y a pas eu demande de congé de longue maladie, le Conseil Médical donne son avis sur la prolongation.

Le Congé Longue Durée

Le fonctionnaire atteint d'une affection relevant de l'un des cinq groupes de maladies suivants : cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis peut demander un congé de longue durée dans les mêmes conditions que le congé de longue maladie.

le Congé Maladie Ordinaire (CMO)

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie ordinaire peut se terminer pendant une période de vacances. L'enseignant reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de maladie.

Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances.

Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours.

Le traitement quant à lui est versé de façon tout à fait normale pendant les vacances.

Une exception cependant : si un CMO se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci un nouveau CMO est prononcé avec la mention « prolongation », la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO...

Idem pour un week-end : fin de CMO le vendredi, prolongation le lundi le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.



JOUR DE CARENCE

L'article 115 de la Loi de finances pour 2018, publiée au Journal Officiel le 31 décembre 2017, rétablit le jour de carence dans la fonction publique.

Ce jour de carence concerne les agents publics (fonctionnaires et contractuels) et stipule que la rémunération est due à partir du 2^e jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause.

TRAITEMENT

Depuis le 1^{er} mars 2025, il est assuré à 90 % pendant 3 mois, à demi-traitement les 9 mois suivants.

Cette nouvelle disposition touche aussi la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), ainsi que les primes et indemnités qui ne sont plus versées qu'au taux de 90 %. Le Supplément Familial de Traitement (SFT) quant à lui reste perçu à 100%.



Le Congé Longue Maladie (CLM)

Il est accordé sur la demande de l'intéressé, accompagnée des pièces justificatives, pour les maladies de la liste publiée dans l'arrêté du 14 mars 1986 (voir ci-après).

Sa durée est de 3 ans renouvelables après reprise de ses fonctions pendant au moins un an. La reconduction par tranche (jusqu'à 3 ans) est soumise à la même procédure. Elle doit être effectuée un mois avant la fin du congé en cours.

Bon à savoir :

Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée ci-dessus, après proposition du Conseil médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Conseil médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

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 :

- Hémopathies graves.
- Insuffisance respiratoire chronique grave.
- Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
- Lèpre mutilante ou paralytique.
- 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 ; Cœur pulmonaire postembolique ; Insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).
- 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 ; Sclérose en plaques ; Myélopathies ; Encéphalopathies subaiguës ou chroniques ; Neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ; myotrophies spinales progressives ; Dystrophies musculaires progressives ; Myasthénie.
- Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.
- Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.
- Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
- Maladies invalidantes de l'appareil digestif : Maladie de Crohn ; Recto-colite hémorragique ; Pancréatites chroniques ; Hépatites chroniques cirrhogènes.
- Collagénoses diffuses, polymyosites.
- Endocrinopathies invalidantes.
- Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie :
 - Tuberculose ; Maladies mentales ;
 - Affections cancéreuses ;
 - Poliomyélite antérieure aiguë ;
 - Déficit immunitaire grave et acquis.

TRAITEMENT

Depuis le 1er septembre 2024, les fonctionnaires placés en CLM perçoivent :

100% du traitement + 33% des indemnités et primes la 1re année ;
60% du traitement + 60% des indemnités et primes les 2e et 3e années.

Précisions

La suspension de certaines primes et indemnités à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions reste valable (indemnités REP/REP+, ISS de direction,...). Si le fonctionnaire est placé en congé longue durée (CLD) à la suite d'une période de CLM à plein traitement, les primes et indemnités versées durant le CLM restent acquises. Ces mesures concernent aussi les agents qui sont déjà en CLM au 1er septembre 2024, sans effet rétroactif.

Le Congé Longue Durée (CLD)

A la différence du congé ordinaire de maladie et du congé de longue maladie, le congé de longue durée n'est pas renouvelable au titre des affections relevant d'un même groupe de maladies.

La durée maximale du CLD est de cinq ans.

Décompte du Congé de Longue Durée

Au titre de chacun des cinq groupes de maladies ouvrant droit au congé de longue durée, le fonctionnaire peut obtenir cinq ans de CLD au cours de sa carrière.

Ce temps maximum de CLD peut être pris de manière continue ou fractionnée, c'est-à-dire qu'il est possible qu'il soit entrecoupé par des périodes de reprise de service.

Au terme des cinq années de congé, un, deux ou trois autres congés ne pourront être délivrés dans les mêmes conditions que si les maladies successives du fonctionnaire appartiennent à des groupes de maladies différents.

TRAITEMENT

Pendant les trois premières années, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement ; celui-ci est réduit de moitié pendant les deux années suivantes.

Bon à savoir

Il est possible de solliciter un congé de longue durée pour prolonger un congé de maladie ou plus exactement il est conseillé de ne pas solliciter un congé de longue durée sans l'avoir fait précéder d'un congé de longue maladie. Quand on passe du plein traitement au demi-traitement ou du demi-traitement au congé sans traitement, la M.G.E.N. intervient pour verser un complément de salaire aux mutualistes (se renseigner auprès de la section M.G.E.N.)

Situation à l'expiration des droits à CMO, CLM et CLD

Un fonctionnaire est placé en position de disponibilité pour raison de santé, à titre provisoire, dans l'attente de l'avis du conseil médical pour la reprise de service, le reclassement, la mise en disponibilité d'office pour raison de santé ou l'admission à la retraite pour invalidité : à l'expiration des 12 mois consécutifs d'un congé maladie ordinaire ; à l'expiration de la dernière période de CLM ou de CLD, si le ou la fonctionnaire ne peut reprendre son service.

Durant cette procédure, une indemnité égale au montant du traitement et des primes et indemnités qu'il ou elle percevait à la fin de son congé pour raison de santé (CMO, CLM ou CLD) lui est alors versée.

Si une expertise par un médecin agréé est demandée, le ou la fonctionnaire doit se soumettre à l'examen, sous peine d'interruption du versement de l'indemnité. Dans tous les cas, à l'issue de la procédure, le montant de l'indemnité perçue reste acquis.

Congé formation

Les fonctionnaires peuvent bénéficier, en vue d'étendre ou de parfaire leur formation personnelle, d'un congé de formation professionnelle (CFP) pour une durée maximale de trois ans sur l'ensemble de la carrière.

Modalité d'octroi

Ce congé ne peut être accordé qu'à la condition d'avoir accompli au moins l'équivalent de trois années à temps plein de services effectifs.

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages d'une durée minimale équivalent à un mois à temps plein qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées. La durée maximale de ce congé est de 3 ans sur l'ensemble de la carrière.

Indemnité forfaitaire

Une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de la mise en congé est versée pendant une durée maximale de 12 mois.

Pour les collègues en situation de handicap

S'il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle, la durée maximale du congé est portée à 5 ans.

L'indemnité forfaitaire est versée pendant une durée maximale de 24 mois. Elle est égale à :

- 100 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de sa mise en congé, pendant une durée limitée aux douze premiers mois.
- 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice détenu au moment de sa mise en congé, pendant une durée limitée aux douze mois suivants.

Bon à savoir

Le temps passé en congé de formation est valable pour l'ancienneté et entre en compte lors du calcul du minimum de temps requis pour postuler à une promotion de grade ou accéder à un corps hiérarchiquement supérieur. Il compte également pour le droit à pension et donne lieu aux retenues pour pension civile dans les conditions prévues à l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Congé maternité

Il est accordé de droit sur présentation d'un certificat médical.

Il donne lieu à rétribution à temps plein même si le PE travaillait préalablement à temps partiel.

Le congé accordé au titre de « grossesse pathologique » est assimilé au congé de maternité donc il ouvre droit à traitement à temps plein même si l'intéressée est à temps partiel avant le congé.

Il convient d'informer l'employeur avant la fin du quatrième mois de grossesse.

	Durée	QUAND ?
Premier et deuxième enfant	16 semaines	6 semaines avant la naissance et 10 semaines après la naissance
Troisième enfant et suivants	26 semaines	8 semaines avant la naissance et 18 semaines après la naissance
Jumeaux	34 semaines	12 semaines avant la naissance et 18 semaines après la naissance
Triplés et +	46 semaines	24 semaines avant la naissance et 22 semaines après la naissance

Congé paternité

Actualisation des durées à compter du 1^{er} juillet 2021.

Ce congé concerne les fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) et contractuels.
Ce congé avec traitement est ouvert au père ainsi que, le cas échéant, au conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (Code de la sécurité sociale, article L.613-19-2).
Cette disposition permet donc aux couples de même sexe de bénéficier de ce congé.
Il est ouvert à l'occasion de la naissance.

Dispositifs particuliers

Report du congé prénatal,
allaitement, fausse couche...
Des dispositifs existent n'hésitez pas à nous
contacter.

Congé adoption

Le congé d'adoption est assimilable au congé de maternité. Il est de 16 semaines pour le premier ou le second enfant. En cas d'adoption portant à 3 ou au delà le nombre d'enfants à charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé d'adoption est portée de 16 à 18 semaines. Le congé débute au moment de l'arrivée de l'enfant au foyer. En cas d'adoptions multiples, quel que soit le nombre d'enfants à la charge du ménage ou de l'agent, la durée du congé est de 22 semaines. Désormais, le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs si les deux travaillent, sous réserve que la durée totale ne soit pas fractionnée en plus de deux parties dont la plus courte ne peut être inférieure à 4 semaines. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption peut être allongée de 25 jours pour l'adoption d'un enfant et de 32 jours en cas d'adoption multiple (application du congé de paternité). Celui des deux conjoints qui ne bénéficie pas du congé au moment de l'arrivée de l'enfant dans le foyer peut obtenir un congé rémunéré de 3 jours consécutifs ou non dans une période de 15 jours entourant cette arrivée.



Congé présence parentale

C'est un congé de droit lorsque la maladie, l'accident ou le handicap, d'un enfant à charge de moins de 20 ans présente une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

La demande :

Elle doit être faite par écrit au moins 15 jours avant le début ou le renouvellement du congé. Elle est accompagnée d'un certificat médical attestant la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et la nécessité de la présence soutenue du parent. Il précise la durée prévisible du traitement.

En cas d'urgence, le congé peut débiter à la date de la demande. Alors, le certificat médical sera transmis dans les 15 jours.

La durée du congé :

Elle est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois pour un même enfant et une même pathologie.

La durée initiale est celle indiquée dans le certificat médical. Cette durée peut être prolongée ou de nouveau ouverte par un nouveau certificat médical dans les limites des 310 jours.

Le décompte de la période de 36 mois s'effectue à compter de la date du 1^{er} jour de présence parentale.

Conséquences financières :

Ne sont retenus sur salaire que les jours de classe pour lesquels le collègue est effectivement absent. Ces jours-là, il pourra percevoir l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) versée par la CAF.



FSU-SNUipp

Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet de cesser temporairement son activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour s'occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

L'agent en congé perçoit une Allocation Journalière de Proche Aidant (AJPA). À la fin du congé, l'agent est réintégré sur son poste. Ce congé concerne les fonctionnaires, titulaires, stagiaires et contractuels. Ce dispositif complète le congé de solidarité familiale. L'administration ne peut pas refuser ce congé.

Le décret de juillet 2024 modifie les articles du code de la sécurité sociale cités en référence. Les modifications concernent le nombre d'Allocations Journalières de Proche Aidant (AJPA) dont peuvent bénéficier les agents.

Attention ! Ces modifications n'entrent en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2025. Actuellement, le nombre maximum d'AJPA peut être atteint en accompagnant un même proche. A compter du 1^{er} janvier 2025, il y aura un nombre maximum d'AJPA pour l'accompagnement de chaque proche, en gardant 264 AJPA maximum par carrière.

La durée du congé de proche aidant est fixée à 3 mois renouvelables dans la limite de 1 an, sur l'ensemble de la carrière. Il peut être pris sous forme :

- D'une période continue ;
- D'un temps partiel ;
- D'une ou plusieurs périodes fractionnées de minimum 1/2 journée.
- Le fractionnement par demi-journée n'est envisageable que lors d'une prolongation, d'un renouvellement ou de l'ouverture d'un congé à compter 28/08/2023.



Congé pour invalidité temporaire imputable au service

Le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à :

- un accident reconnu imputable au service ou un accident de trajet.
- à une maladie contractée ou aggravée en service.

Conditions d'obtention

Pour obtenir un congé pour invalidité temporaire imputable au service, le fonctionnaire, ou son ayant-droit, adresse par tout moyen à son administration une déclaration d'accident de service, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle accompagnée des pièces nécessaires pour établir ses droits.

La déclaration comporte :

- un formulaire précisant les circonstances de l'accident ou de la maladie. Un formulaire type est mis en ligne sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique et communiqué par l'administration à l'agent à sa demande ;
- un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou de la maladie ainsi que, s'il y a lieu, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.



N'hésitez pas à nous contacter pour vous accompagner dans vos démarches