

The background of the entire page is a dense, scattered collection of various pills and capsules in different colors (red, yellow, blue, white, grey) and shapes (round, oval, capsule). The pills are scattered across a light grey background, with some appearing larger and more prominent than others, creating a sense of depth and abundance.

**Tout
Savoir**

Congés Maladie

**L'UNSa Justice
vous présente des
informations relatives
aux Congés Maladie**

UNSa
Justice

UNSa Justice

13 place Vendôme 75042 PARIS CEDEX 01 - secretariat.unsa.justice@gmail.com - www.unsa-justice.fr

Le congé maladie du fonctionnaire

Le Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

En cas de maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle attestée par un certificat médical.

- **Durée maximale :** 12 mois consécutifs
- **Rémunération :** Traitement à taux plein durant 90 jours puis à demi-traitement durant 9 mois.

Le calcul des droits s'effectue sur les 12 mois qui précèdent chaque jour d'arrêt maladie.

- **Primes :** Elles sont maintenues pendant les 90 premiers jours. Après cette période, 50 % sont perçues.
- Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence continuent d'être versés en intégralité.

Bon à Savoir

En cas d'affection prolongée l'agent peut saisir le conseil médical à tout moment par voie hiérarchique et demander un placement en Congé Longue Maladie.



Le Congé Longue Maladie (CLM)

Si la maladie présente un caractère grave et invalidant qui nécessite un traitement long et des soins prolongés.

Faire sa demande :

Adresser la demande à l'administration, accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant. Celui-ci envoie directement au secrétariat du conseil médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires. Lors de l'instruction du dossier, le conseil médical peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé. Votre médecin du travail est informé de la réunion. À l'issue de l'instruction le conseil médical transmet son avis à l'agent et à l'administration.

• Durée maximale : 3 ans

La période du CLM peut englober la période du CMO s'il s'agit de la même affection. Le CLM peut être accordé de manière discontinue ou continue. Il est accordé ou renouvelé par l'administration sur proposition du conseil médical par période de 3 à 6 mois. À l'issue des trois ans, l'agent peut bénéficier d'un nouveau CLM si il a repris ses fonctions pendant au moins 1 an.



- **Rémunération :** Traitement à taux plein pendant 1 an puis à demi-traitement pendant 2 ans.

Si le montant du demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale, vous percevez une indemnité différentielle.

- **Primes :** Elles sont suspendues. Toutefois si la demande de CLM est présentée au cours d'un Congé de Maladie Ordinaire (CMO), les primes versées pendant le CMO restent acquises.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) peut être maintenue si l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions, à 100 % pendant un an et à 50 % par la suite.
- Le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence continuent d'être versés en intégralité.

Congés maladie

CLM

Le Congé Longue Durée (CLD)

Il peut être attribué en cas de maladie grave (cancer, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis) après avis obligatoire du conseil médical.

Il peut prolonger la période à plein traitement d'un CLM lorsque la reprise n'est pas possible après 1 an, pour conserver le plein traitement.

Au cours de sa carrière l'agent ne peut pas obtenir plusieurs CLD pour la même catégorie d'affectation.

CLD

• Faire sa demande :

Adresser la demande de CLD à l'administration, accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Celui-ci envoie directement au conseil médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires. À l'issue de l'instruction du dossier, le conseil médical transmet son avis à l'agent et à l'administration.

L'agent est soumis à un examen annuel par un médecin agréé. S'il refuse il n'est pas rémunéré.

• Durée maximale : 5 ans.

→ Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois par l'administration sur proposition du conseil médical. Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

• Rémunération :

Traitement : versé à taux plein pendant 3 ans puis à demi-traitement pendant 2 ans.

Ces périodes sont ramenées à 5 ans puis 3 ans dans le cas d'une affection contractée dans le cadre de ses fonctions.

Cette période englobe systématiquement la période du CLM qui précède le CLD.

Primes et indemnités sont suspendues excepté le SFT.

• Renouvellement :

Tant que l'agent n'a pas dépassé la période de 3 ans en CLD il est renouvelé par l'administration sans que le conseil médical soit saisi. Après 3 ans de CLD à plein traitement, son renouvellement est soumis à l'avis du conseil médical.

• Avancement et retraite

Le temps passé en CLD est sans effet sur vos droits à avancement et sur votre retraite.

Bon à Savoir

– L'agent placé en CLD peut immédiatement être remplacé dans ses fonctions.

– Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par l'administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport du malade examiné, sont à la charge de l'administration.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)

Il concerne les agents victimes d'un accident de trajet, du travail ou d'une maladie professionnelle qui se retrouvent dans l'incapacité d'exercer leur fonction.

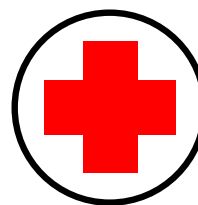
Les démarches à effectuer en fonction de votre situation :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33252>

Citis

Les obligations de l'agent en congé maladie :

- Se soumettre :
 - aux visites de contrôle demandées par l'administration,
 - à un examen de contrôle au moins une fois après 6 mois consécutifs de congés maladie.
 - Cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement pour la réadaptation à l'emploi),
 - Informer votre administration de tout changement de résidence.
- Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.



Le congé maladie du contractuel

Le Congé de Maladie

En cas de maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle attestée par un arrêt de travail que vous soyez en CDD ou CDI et quelle que soit votre ancienneté.

- Les conditions d'attribution varient selon que la maladie est d'origine professionnelle ou non.
- La rémunération dépend aussi de l'origine de la maladie et de l'ancienneté de l'agent.

• Durée du congé :

Il varie en fonction de la nature de l'arrêt de travail.

• Primes :

Le supplément familial de traitement est maintenu en intégralité. L'indemnité de résidence et les primes sont versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié).

Congé de grave maladie

il concerne les agents ayant au moins trois ans de service qui sont atteints d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et qui

présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

• Faire sa demande :

L'agent adresse à l'administration une demande sur papier libre accompagnée d'un certificat du médecin traitant.

Celui-ci envoie directement ses observations au conseil médical. A l'issue de l'instruction du dossier, le conseil médical transmet son avis à l'agent et à l'administration qui décide du placement en congé de grave maladie ou non.

Si l'administration ne suit pas l'avis du conseil médical, l'agent peut faire un recours auprès du conseil médical supérieur.

• Durée du congé :

il est accordé dans la limite de trois ans, renouvelé par période de 3 à 6 mois.

• Primes :

Le supplément familial de traitement est maintenu en intégralité. L'indemnité de résidence est perçue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (intégralement ou à moitié). Les primes et autres indemnités ne sont plus versées.

Rémunération du congé maladie et du congé de grave maladie

Pour sa rémunération, l'agent a deux possibilités :

1. L'administration verse l'intégralité du plein traitement ou demi-traitement et perçoit les indemnités journalières ;
2. Elle verse la part du traitement indiciaire complémentaire aux indemnités journalières et l'agent communique le montant qu'il a reçu. **Attention, l'administration peut suspendre le traitement de l'agent si celui-ci n'a pas transmis cette information.**

→ **Pendant un arrêt de travail en congé maladie :** l'agent perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale qui varient selon motif de votre arrêt (maladie non professionnelle, accident de travail, maladie professionnelle).

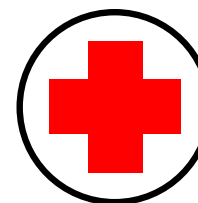
→ **Pendant le congé de grave maladie :** l'agent perçoit des indemnités journalières pour maladie non professionnelle dans les mêmes conditions qu'un salarié du privé. Le plein traitement indiciaire est maintenu pendant 1 an, puis de votre demi-traitement pendant 2 ans.



Droit

Maladie non professionnelle	
Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de maintien du plein ou du demi-traitement
Après 4 mois de service	30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement

Accident du travail ou maladie professionnelle	
<i>l'agent est placé en congé maladie jusqu'à complète guérison ou consolidation de la blessure</i>	
Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Dès l'entrée en fonction	30 jours
Après 2 ans de service	60 jours
Après 3 ans de service	90 jours



Les obligations de l'agent en congé maladie :

- Se soumettre aux visites médicales de contrôle.
- Ne pas exercer d'activité non autorisée.
- Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail.



Le Jour de carence pour maladie des fonctionnaires

Lorsqu'il est en arrêt de travail, l'agent ne bénéficie du maintien de son traitement **qu'à partir du 2^e jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.**

Toutefois, le jour de carence **ne s'applique pas aux congés suivants :**

- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis),

- CLM, CLD
- Congé de maladie accordé dans les 3 ans qui suivent un 1^{er} congé de maladie pour la même Affection de Longue Durée (ALD). La période de 3 ans est calculée de date à date. Si vous souffrez d'ALD différentes, le délai de carence s'applique, par période de 3 ans, pour le 1^{er} congé de maladie engendré par chacune des ALD.
- Congé de maladie accordé après une déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.
- Congé de maternité et congés supplémentaires accordés en cas de grossesse pathologique.
- 1^{er} congé de maladie intervenant au cours des 13 semaines suivant le décès de votre enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont vous aviez la charge effective et permanente.

Il ne s'applique pas non plus : Lors du 2^e arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés de maladie accordés pour la même affection, que le nouvel arrêt de travail prolonge l'arrêt précédent et que le médecin a coché la case prolongation.

Cela peut se produire lorsque l'agent fait une tentative pour reprendre ses fonctions et se trouve dans l'obligation de s'arrêter de nouveau 1 ou 2 jours plus tard.

Cela peut aussi se produire si l'agent n'a pas pu consulter son médecin un samedi, un dimanche ou un jour férié accolé au week-end pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Le nouvel arrêt est considéré comme une rechute et une prolongation puisqu'il n'y a pas eu disparition de la cause de l'arrêt initial. Le délai de 48 heures, décompté en jours calendaires, commence à courir à partir du 1^{er} jour qui suit le dernier jour de l'arrêt de travail initial.

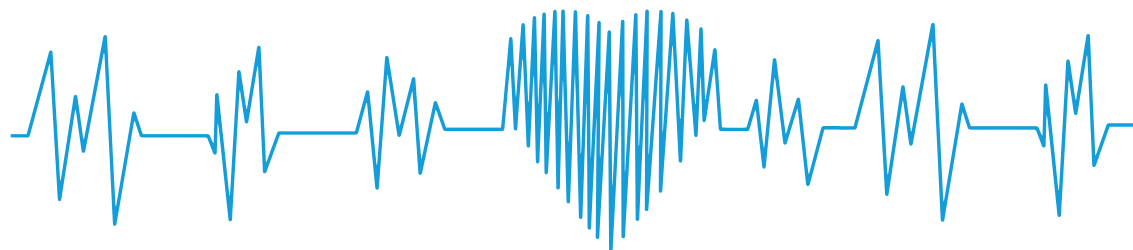
Le Jour de carence pour maladie des contractuels

Les indemnités journalières des contractuels qui relèvent du régime général de la Sécurité sociale sont versées après un délai de carence de 3 jours sauf en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.



L'UNSa Justice tient à rappeler son opposition à l'instauration de ce jour de carence et continue à revendiquer sa suppression.

Cette mesure purement idéologique, mise en place en juillet 2018 est inutile, inefficace et surtout dangereuse pour tous et en particulier pour les plus vulnérables ou ceux qui sont à temps incomplets avec les plus faibles revenus !



Pour vous aider dans vos démarches :

- **Le responsable des ressources humaines** : pour toutes questions statutaires et professionnelles (dispositions et décomptes relatifs aux congés maladie, répercussions sur le traitement...).
- **La médecine de prévention** : pour votre reprise de l'activité, l'adaptation du poste ou la reconversion, les difficultés professionnelles liées à l'état de santé de l'agent.

- **Certaines mutuelles ou contrats de prévoyance** : Pour la prise en charge des pertes de traitement et de primes, voire les jours de carence dans le cadre de placement en congés maladie. Ces indemnités sont mises en œuvre uniquement après que l'agent en ait fait la demande. Leur montant et modalités d'obtention dépendent des garanties souscrites.
- **L'assistant de service social du personnel** en cas de difficultés.



Aides

En cas de passage en demi-traitement votre mutuelle (prévoyance) peut en fonction du contrat souscrit par l'agent, prendre en charge tout ou partie du traitement (ex : MGP - mgp.fr - 09 71 10 11 12)

L'UNSa Justice l'action utile !

Les coordonnées de vos interlocuteurs

- **UFAP UNSa Justice**

01 84 87 01 10

Mail : contact@ufap.fr

- **UNSa Services Judiciaires**

01 40 38 53 72

Mail : synd-unsa-sj@justice.fr

- **UNSa SPJJ**

01 58 30 76 85

Mail : spjj.sg.unsa@gmail.com

- **UNSa Justice SG**

01 70 22 73 06

Mail : synd-unsa-justice@justice.fr

- **SAGCLH**

01 39 04 10 40

Mail : sagclh@legiond'honneur.fr

- **SIPCE**

01 72 60 58 80

Mail : sipce@conseil-etat.fr

UNSa Justice - **01 70 22 75 03** – mail : secretariat.unsa.justice@gmail.com

