LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES FONCTIONNAIRES ET STAGIAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Cfdt: SANTÉ SOCIAUX MOSELLE

L'agent est placé en arrêt de travail par son médecin traitant.

Il a alors 48h
pour transmettre son arrêt de travail à son administration
(Ressources Humaines par tout moyen laissant une trace écrite).

48 heures max.

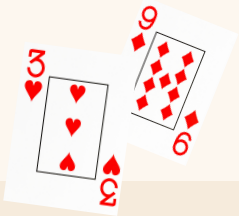
Que se passe-t-il si l'agent ne transmet pas son arrêt dans le délai de 48h ?

L'administration l'informe par courrier que s'il transmet une seconde fois un arrêt hors délai durant les 24 mois suivant le 1er arrêt, sa rémunération sera réduite de moitié (entre la date de l'arrêt et la date de son envoi).
Cette diminution de la rémunération s'applique sur le traitement indiciaire, les primes et indemnités.
Le délai de 48 heures peut être dépassé en cas d'hospitalisation.
Si l'agent est dans l'impossibilité de transmettre son arrêt dans les délais alors qu'il n'est pas hospitalisé, il dispose d'un délai de 8 jours suivant l'établissement de l'arrêt pour justifier de cette impossibilité.
La réduction de la rémunération en cas de second arrêt non transmis dans les délais ne s'applique pas aux cas d'hospitalisation et d'impossibilité justifiée sous 8 jours.

L'agent est donc reconnu en Congé de Maladie Ordinaire dès la réception de son arrêt de travail par l'administration à compter de la date à laquelle l'arrêt de travail a été établi par son médecin.
L'administration peut faire procéder à une contre-visite par un médecin agréé. Le fonctionnaire doit s'y soumettre sous peine d'interruption de sa rémunération.

Quelles sont les conséquences du Congé de Maladie Ordinaire sur la rémunération de l'agent ?

Le Congé de Maladie Ordinaire ne peut durer qu'un an maximum sur une période de 12 mois consécutifs.
L'agent qui bénéficie de ce congé perçoit l'entièreté de son traitement durant 3 mois,
puis est placé en demi traitement pour les 9 mois restants.

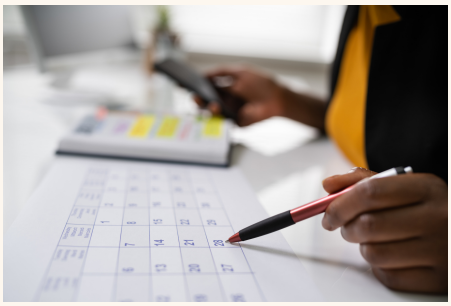


Le jour de carence :

Le 1er jour de chaque arrêt de travail n'est pas rémunéré.
En cas de prolongation de l'arrêt pour la même pathologie, le jour de carence n'est pas appliqué si le délai entre les deux arrêts est de moins de 48h.

Qu'est-ce que la période de référence ?

Pour calculer les droits de l'agent, il convient d'analyser la période de référence, c'est-à-dire la période pendant laquelle le fonctionnaire a été payé à plein ou à demi traitement les douze derniers mois. Cette période n'est donc pas liée à l'année civile, mais il convient d'observer si l'agent a déjà été placé en congé maladie durant les douze derniers mois précédant l'arrêt maladie en question.



A titre d'exemple, un arrêt de travail est établi le 21/10/2022. L'année médicale de référence court donc du 21/10/2021 au 21/10/2022.

Comment est calculé le demi traitement ?

L'agent touche 50% de son traitement indiciaire, de sa NBI et de son indemnité spécifique (anciennement indemnité de sujétion spéciale 13h) s'il y a droit.
Cependant, il continue de percevoir l'intégralité de son indemnité de résidence ainsi que de son supplément familial s'il en est bénéficiaire.
Si le montant de son demi traitement est inférieur au montant des indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale, le fonctionnaire est éligible à une indemnité différentielle.

Quel impact sur la carrière ?

Le temps passé en congé de maladie est décompté comme temps travaillé. Il est donc intégralement pris en compte pour l'avancement.
De même, il entre en ligne de compte pour l'obtention d'un grade supérieur et pour la détermination des droits à la pension de retraite.
Par contre le congé de maladie ne génère pas de RTT.
Le Congé de Maladie Ordinaire peut prolonger la durée du stage du fonctionnaire stagiaire.

Quelles sont les obligations de l'agent :

Le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner la suspension du versement de la rémunération de l'agent.

Convocation de l'agent à une visite médicale :

L'agent doit impérativement se rendre aux visites de contrôle requises par l'Administration ou le comité médical.
Ces visites sont réalisées par un médecin agréé compétent pour l'affection dont souffre l'agent.
Si l'agent refuse de s'y soumettre, il encourt une suspension de sa rémunération.
Le rapport du médecin agréé peut être contesté par l'agent ou l'Administration devant le comité médical.

Autres obligations de l'agent :

L'agent doit, d'une part, cesser tout travail et toute autre activité rémunérée.
Par ailleurs, il se trouve dans l'obligation d'informer l'Administration de tout changement de résidence.

La saisine du comité médical :

Le comité médical doit obligatoirement être saisi par l'Administration afin de :
- prolonger un Congé de Maladie Ordinaire au-delà de 6 mois ;
- attribuer/renouveler un congé de longue maladie ;
- réintégrer un agent après 12 mois consécutifs de Congé de Maladie Ordinaire ;
- aménager les conditions de travail d'un agent après un congé de maladie ;
- mettre en disponibilité d'office un agent pour raison de santé, et son renouvellement ;
- reclasser un agent dans un autre emploi suite à une modification de son état physique.

Le comité émet alors un avis (favorable ou défavorable) quant à la décision envisagée par l'administration.
L'agent ou l'Administration peuvent contester l'avis du comité médical devant le comité médical supérieur
(il s'agit d'une instance nationale rattachée au Ministère de la santé).

Il convient de souligner que l'Administration peut prendre une décision différente de l'avis du comité médical.
Le fonctionnaire qui refuse sans motif valable le ou es postes qui lui sont proposés au moment de sa réintégration peut être licencié après avis de la CAP dont il relève.

La fin du Congé de Maladie Ordinaire :

Si, au bout de 6 mois consécutifs, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, le comité médical est saisi pour avis de toute demande de prolongation du congé, dans la limite des 6 mois restant à courir.
Après 12 mois consécutifs de Congé de Maladie Ordinaire, la situation de l'agent est à nouveau soumise à l'avis du comité médical.

Si le comité émet un avis favorable :

L'agent peut reprendre ses fonctions.
Si une adaptation de son poste est nécessaire mais qu'elle est impossible, l'agent peut être reclassé sur un autre poste adapté à sa demande. Ce reclassement peut s'effectuer dans un autre corps ou cadre d'emplois.

Si le comité émet un avis défavorable :

L'agent peut être reclassé dans un emploi adapté.
Il peut également être mis en disponibilité pour raisons de santé si le comité médical le déclare inapte à reprendre ses fonctions immédiatement et s'il juge que son état est susceptible d'évoluer favorablement.
Par ailleurs, le fonctionnaire peut être déclaré définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité (après avis de la commission de réforme).

LE CONGÉ DE LONGUE DURÉE DES FONCTIONNAIRES ET STAGIAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Cfdt: SANTÉ SOCIAUX MOSELLE

L'agent doit être en activité ou en détachement pour être placé en congé de longue durée (CLD) et doit être atteint par l'une des maladies suivantes et dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions :

- 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

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Le Congé de Longue Durée est attribué à la fin de la 1re année de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement.
Toutefois, si vous avez épuisé vos droits à l'année rémunérée à plein traitement d'un Congé Longue Maladie, vous pouvez être placé directement en Congé Longue Durée.

Le congé longue durée à la demande du fonctionnaire :

L'agent adresse une demande de congé maladie de longue durée à son administration (Direction des Ressources Humaines) accompagnée d'un certificat médical. Son médecin traitant adresse directement ses observations et pièces justificatives au comité médical.

Le congé longue durée à la demande de l'administration :

Si elle considère que l'état de santé de l'agent le justifie, l'administration peut lui proposer un placement en congé maladie de longue durée.
Elle saisit alors le comité médical et lui transmet un rapport du médecin du travail concernant l'état de l'agent.

Procédure devant le comité médical :

Le fonctionnaire est convoqué par le comité médical à une contre-visite avec un médecin agréé compétent pour la maladie dont il est atteint.
Le comité médical se réunit ensuite afin de rendre un avis.
Le médecin agréé et le médecin traitant peuvent assister à la réunion et faire part de leurs observations.
L'agent ou l'administration peut former un recours à l'encontre de l'avis du comité médical devant le comité médical supérieur.
Suite à l'avis du comité médical, l'administration prend une décision, qu'elle doit obligatoirement communiquer à l'agent.
Attention ! La décision de l'administration peut ne pas suivre l'avis du comité médical.

Quelles sont les conséquences du placement en Congé de Longue Durée sur la rémunération de l'agent ?

Le congé de longue durée a une durée de cinq ans maximum.

L'agent qui bénéficie de ce congé perçoit l'entièreté de son traitement durant les 3 premières années puis est placé en **demi traitement** les 2 années suivantes.
Le congé de longue durée peut être fractionné, notamment par rapport au traitement périodique nécessité par certaines pathologies.
Les frais relatifs aux expertises sont pris en charge par l'établissement (ex : frais de déplacement).

Comment est calculé le demi traitement ?

L'agent touche 50% de son traitement indiciaire et de son indemnité de sujétion spéciale s'il y a droit.
Cependant, il continue de percevoir l'intégralité de son indemnité de résidence ainsi que de son supplément familial s'il en est bénéficiaire.
Si le montant de son demi traitement est inférieur au montant des indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale, le fonctionnaire est éligible à une indemnité différentielle.

Quelles sont les conséquences du placement en Congé de Longue Durée sur la carrière de l'agent ?

Le temps passé en Congé de Longue Durée est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté concernant l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que pour la promotion interne.
Durant le Congé de Longue Durée, l'agent cotise pour sa retraite.
Le placement en Congé de Longue Durée d'un fonctionnaire stagiaire prolonge la durée de son stage.

Quelles sont les obligations de l'agent :

Le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner la suspension du versement de la rémunération de l'agent.

L'agent doit impérativement se rendre aux visites de contrôle ainsi qu'à l'examen médical requis par l'Administration ou le comité médical.
Ces visites sont réalisées par un médecin agréé compétent pour l'affection dont souffre l'agent.
Le rapport du médecin agréé peut être contesté par l'agent ou l'Administration devant le comité médical.

Les autres obligations de l'agent :

Il doit, d'une part, cesser tout travail et toute autre activité rémunérée.
Par ailleurs, il se trouve dans l'obligation d'informer l'Administration de tout changement de résidence.

La saisine du comité médical :

Le comité médical doit obligatoirement être saisi par l'Administration afin :
- d'aménager les conditions de travail d'un agent après un congé de maladie ;
- de mettre en disponibilité d'office un agent pour raison de santé, et son renouvellement ;
- de reclasser un agent dans un autre emploi suite à une modification de son état physique.

Le comité émet alors un avis (favorable ou défavorable) quant à la décision envisagée par l'administration.

L'agent ou l'Administration peuvent contester l'avis du comité médical devant le comité médical supérieur (il s'agit d'une instance nationale rattachée au Ministère chargé de la santé).

Il convient de souligner que l'Administration peut prendre une décision différente de l'avis du comité médical.

Est-il possible de demander le renouvellement du Congé de Longue Durée ?

L'agent peut demander le renouvellement d'un Congé de Longue Durée en adressant sa demande à la Direction des Ressources Humaines maximum 1 mois avant la fin de son Congé de Longue Durée en cours. L'instruction de la demande s'effectue dans les mêmes conditions que la première demande de Congé de Longue Durée.

La fin du Congé de Longue Durée :

A la fin du Congé de Longue Durée, l'agent doit subir un examen par un médecin agréé.
Cet examen peut être demandé par l'agent ou son administration.
L'avis du comité médical doit également être sollicité :

Si le comité déclare l'agent apte à reprendre ses fonctions :

L'agent est réintégré dans ses fonctions.
Un aménagement de ses conditions de travail est possible.
Dans ce cas, le comité médical devra se prononcer tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de l'aménagement du poste.

Si le comité déclare l'agent inapte à reprendre ses fonctions :

Le dossier de l'agent est alors soumis à avis de la commission de réforme.
Si l'état de santé de l'agent ne lui permet pas encore de reprendre ses fonctions mais qu'une amélioration de son état est envisageable, il peut être mis en disponibilité d'office.
Dans l'hypothèse où son état ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois du grade auquel il appartient, il peut être reclassé dans un autre emploi.

Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il peut être placé en retraite pour invalidité ou licencié s'il est stagiaire.

LE CONGÉ DE LONGUE MALADIE DES FONCTIONNAIRES ET STAGIAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE

Cfdt: SANTÉ SOCIAUX MOSELLE

L'agent doit être atteint d'une maladie nécessitant un traitement ainsi que des soins prolongés, et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Le Congé Longue Maladie à la demande du fonctionnaire :

L'agent adresse une demande de Congé Longue Maladie à son administration (Direction des Ressources Humaines) accompagnée d'un certificat médical.
Son médecin traitant adresse directement ses observations et pièces justificatives au comité médical.

Le Congé Longue Maladie à la demande de l'administration :

Si elle considère que l'état de santé de l'agent le justifie, l'administration peut lui proposer un placement en Congé Longue Maladie.
Elle saisit alors le comité médical et lui transmet un rapport du médecin du travail concernant l'état de l'agent.

Procédure devant le comité médical :

Le fonctionnaire est convoqué par le comité médical à une contre-visite avec un médecin agréé compétent pour la maladie dont il est atteint.
Le comité médical se réunit ensuite afin de rendre un avis.
Le médecin agréé et le médecin traitant peuvent assister à la réunion et faire part de leurs observations.
L'agent ou l'administration peut former un recours à l'encontre de l'avis du comité médical devant le comité médical supérieur.
Suite à l'avis du comité médical, l'administration prend une décision, qu'elle doit obligatoirement communiquer à l'agent.
Attention ! La décision de l'administration peut ne pas suivre l'avis du comité médical.

Quelles sont les conséquences du placement en Congé de Longue Durée sur la rémunération de l'agent ?

Le Congé Longue Maladie a une durée de trois ans maximum.

L'agent qui bénéficie de ce congé perçoit l'entièreté de son traitement durant la première année puis est placé en **demi traitement** les 2 années suivantes.
Le Congé Longue Maladie peut être fractionné, notamment par rapport au traitement périodique nécessité par certaines pathologies.
Les frais relatifs aux expertises sont pris en charge par l'établissement (ex : frais de déplacement).
Les droits au Congé Longue Maladie sont calculés sur une période de référence de 4 années.

Comment est calculé le demi traitement ?

L'agent touche 50% de son traitement indiciaire et de son indemnité de sujétion spéciale s'il y a droit.
Cependant, il continue de percevoir l'intégralité de son indemnité de résidence ainsi que de son supplément familial s'il en est bénéficiaire.
Si le montant de son demi traitement est inférieur au montant des indemnités journalières prévues par la Sécurité sociale, le fonctionnaire est éligible à une indemnité différentielle.

Quelles sont les conséquences du placement en Congé de Longue Maladie sur les droits à congés de l'agent ?

Les droits à congés : annuels, maternité ou adoption, naissance ou adoption, paternité ou accueil d'enfant, formation professionnelle, validation des acquis d'expérience, bilan de compétences, formation syndicale, formation hygiène et sécurité, solidarité familiale, proche aidant et représentation ne sont pas modifiés par le Congé Longue Maladie.

Quelles sont les conséquences du placement en Congé de Longue Maladie sur la carrière de l'agent ?

La durée du Congé Longue Maladie est assimilée à du temps de service, qui est ainsi pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade pour la retraite.
Le placement en Congé Longue Maladie d'un fonctionnaire stagiaire prolonge la durée de son stage.

Quelles sont les obligations de l'agent :

Le non-respect de ces obligations est susceptible d'entraîner la suspension du versement de la rémunération de l'agent.
L'agent doit impérativement se rendre aux visites de contrôle ainsi qu'à l'examen médical requis par l'Administration ou le comité médical.
Ces visites sont réalisées par un médecin agréé compétent pour l'affection dont souffre l'agent.
Le rapport du médecin agréé peut être contesté par l'agent ou l'Administration devant le comité médical.

Les autres obligations de l'agent :

Il doit, d'une part, cesser tout travail et toute autre activité rémunérée.
Par ailleurs, il se trouve dans l'obligation d'informer l'Administration de tout changement de résidence.

La saisine du comité médical :

Le comité médical doit obligatoirement être saisi par l'Administration afin :
- d'aménager les conditions de travail d'un agent après un congé de maladie ;
- de mettre en disponibilité d'office un agent pour raison de santé, et son renouvellement ;
- de reclasser un agent dans un autre emploi suite à une modification de son état physique.

Le comité émet alors un avis (favorable ou défavorable) quant à la décision envisagée par l'administration.
L'agent ou l'Administration peuvent contester l'avis du comité médical devant le comité médical supérieur (il s'agit d'une instance nationale rattachée au Ministère chargé de la santé).
Il convient de souligner que l'Administration peut prendre une décision différente de l'avis du comité médical.

Est-il possible de demander le renouvellement du Congé de Longue Maladie ?

L'agent peut demander le renouvellement d'un Congé de Longue Maladie en adressant sa demande à la Direction des Ressources Humaines maximum 1 mois avant la fin de son Congé de Longue Maladie en cours. L'instruction de la demande s'effectue dans les mêmes conditions que la première demande de Congé de Longue Maladie.

L'agent peut-il bénéficier de plusieurs Congés Longue Maladie ?

L'agent peut bénéficier de plusieurs Congés de Longue Maladie pour la même maladie, mais également pour des maladies différentes.
Pour ce faire, il doit avoir repris ses fonctions durant au moins 1 an et de manière continue entre chaque Congés de Longue Maladie.

La fin du Congé de Longue Durée :

A la fin du Congé de Longue Maladie, l'agent doit subir un examen par un médecin agréé.
Cet examen peut être demandé par l'agent ou son administration.
L'avis du comité médical doit également être sollicité :

Si le comité déclare l'agent apte à reprendre ses fonctions :

L'agent est réintégré dans ses fonctions.
Un aménagement de ses conditions de travail est possible.
Dans ce cas, le comité médical devra se prononcer tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de l'aménagement du poste. Si l'agent refuse sans motif valable lié à son état les postes qui lui sont proposés, il peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si le comité déclare l'agent inapte à reprendre ses fonctions :

Si l'état de santé de l'agent ne lui permet pas encore de reprendre ses fonctions mais qu'une amélioration de son état est envisageable, il peut être mis en disponibilité d'office.
Dans l'hypothèse où son état ne lui permet pas d'exercer les fonctions correspondant aux emplois du grade auquel il appartient, il peut être reclassé dans un autre emploi.
Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il peut être placé en retraite pour invalidité ou licencié s'il est stagiaire.

Comment s'articule le CLM avec les autres congés de maladie ?

Si la demande de Congé Longue Maladie intervient durant un Congé de Maladie Ordinaire, la 1ère période du Congé Longue Maladie (à plein traitement) part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie (le Congé de Maladie Ordinaire est donc requalifié en Congé Longue Maladie).