



***Santé, Sécurité et
Conditions de travail dans
la Fonction Publique
Connaître et préserver mes
droits en cas de maladie***

L'UNSA s'occupe de moi !

avril 2019

Plan

Préambule :

Les impacts d'un arrêt maladie sur la carrière

- 1) Sur la rémunération
- 2) Sur les retraites
- 3) Sur les congés

I Congé de maladie ordinaire

- 1) Définition et mise en œuvre
- 2) Durée du congé
- 3) Rémunération
- 4) Le contrôle
- 5) Effets des congés de maladie sur la situation du fonctionnaire
- 6) Fin de congé
- 7) Cas particulier
- 8) Contractuels

II Congé de longue maladie

- 1) Conditions
- 2) Durée
- 3) Demande
- 4) Procédure
- 5) Rémunération
- 6) Avancement et retraite
- 7) Contrôle médical pendant le congé
- 8) Reprise du travail
- 9) Cas particulier des stagiaires

III Congé de longue maladie fractionné

- 1) Demande initiale
- 2) Durée du congé
- 3) Rémunération
- 4) Textes de référence

IV Congé de grave maladie

- 1) Conditions d'attribution
- 2) Rémunération
- 3) Fin de congé
- 4) Textes de référence

V Congé de longue durée

- 1) Conditions d'attribution
- 2) Demande
- 3) Mise en congé d'office par l'administration
- 4) Durée
- 5) Renouvellement
- 6) Rémunération
- 7) Obligations
- 8) Effets sur la carrière
- 9) Effets sur les congés annuels
- 10) Remplacement
- 11) Fin du congé et reprise des fonctions

VI Temps partiel thérapeutique

- 1) Personnel concerné
- 2) Conditions d'éligibilité
- 3) Procédure d'octroi et de renouvellement
- 4) Durée et quotité
- 5) Situation administrative et rémunération
- 6) Cas des agents non titulaires

VII Inaptitude définitive

à exercer vos fonctions

A - Vous êtes agent titulaire :

- 1) La période de préparation au reclassement
- 2) Conditions
- 3) Début de la période
- 4) Fin de la période de préparation
- 5) Cas des stagiaires

B - Vous êtes agent non titulaire contractuel de droit public

Les impacts d'un arrêt maladie sur la carrière

1) Sur la rémunération

Le premier jour de votre arrêt maladie vous ne percevrez pas de rémunération :

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

La rémunération est due à partir du 2^{ème} jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2^{ème} arrêt de travail lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés de maladie, et que les 2 arrêts de travail ont la même cause.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus aux congés suivants :

- congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle,
- congé de longue maladie,
- congé de longue durée,
- congé de grave maladie,
- congé du blessé (pour les militaires), article L. 4138-3-1 du code de la défense, Décret n° 2017-130 du 3 février 2017.
- congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1^{er} congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD).

ATTENTION : Un agent contractuel en arrêt maladie peut être indemnisé avec un délai de carence de 3 jours si son ancienneté est inférieure à 4 mois de service.

Le nouvel accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique contient des avancées pour mieux accompagner les situations de grossesse et la parentalité.

Plus particulièrement, durant la phase de négociation de cet accord, l'UNSA a obtenu la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes.

L'action 4-2 de l'accord prévoit ainsi que : « Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse seront exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi Fonction Publique. »

L'article 30 du projet de loi de transformation de la Fonction Publique reprend cette disposition qui devrait être effective dès l'adoption de la loi.

L'UNSA revendique : La suppression du jour de carence pour tous les salariés et les agents de la fonction publique. Cette mesure est injuste et inefficace pour contribuer à faire baisser l'absentéisme. Les solutions sont à rechercher dans la protection de la santé des travailleurs en milieu professionnel. De plus cette mesure est un frein au recours aux soins.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3181789>

<https://www.unsa-fp.org/?Mesure-de-l-impact-du-retablissement-du-jour-de-carence-effets-contre-intuitifs>

2) Sur les retraites

Le temps passé en congé pour accident de service, de maladie, de longue maladie ou de longue durée avec traitement, demi-traitement ou pendant une période durant laquelle le versement de traitement a été interrompu compte pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à retenues pour constitution de pension civile.

3) Sur les congés

Les périodes de congé pour raison de santé réduisent le nombre de jours liés à la réduction du temps de travail (RTT).

En effet, l'acquisition de jours de RTT est liée à l'accomplissement effectif de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures (hors heures supplémentaires) et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail supérieure à 1607 heures. En conséquence, toutes les absences pour raison de santé (congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, congés sans traitement des agents contractuels) entraînent une réduction des jours de RTT. Il en est de même de toute absence. En effet, quel qu'en soit le motif, les jours non travaillés n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et donc, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

I - Congé de maladie ordinaire

Mon médecin m'a établi un certificat d'arrêt de travail :

1) Définition et mise en œuvre

En cas de maladie ou d'accident dument constatée et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, celui-ci est de droit mis en congé de maladie.

Pour obtenir un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, je dois adresser à mon administration un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet arrêt doit être transmis dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail. Je dois adresser à mon administration les volets n° 2 et 3 et conserver le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles.

(Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie des fonctionnaires dans la Fonction Publique de l'État : <https://goo.gl/tjHDrM>)

En tant qu'agent non titulaire, les conditions de déclaration sont identiques en termes de délais ainsi que des pièces envoyées et conservées.

ATTENTION : Je dois bien conserver le volet n° 1 qui devra être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite* ou de tout autre examen médical.

**En cas de doute quant au bien-fondé de l'arrêt de maladie (durée supérieure à 6 mois), l'autorité hiérarchique peut ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé, généraliste ou spécialiste, afin de s'assurer que celui-ci est justifié par rapport à la réalité de la maladie.*

2) Durée du congé

La durée totale des congés de maladie ordinaire peut atteindre 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs (année médicale).

L'année médicale est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

Lorsqu'un fonctionnaire ou stagiaire a bénéficié de 6 mois consécutifs de congé de maladie et se trouve, à l'issue de cette période, dans l'incapacité de reprendre ses fonctions, la demande de prolongation de son congé est soumise à l'avis du Comité Médical.*

**Le Comité Médical est une instance consultative, composée de médecins agréés par l'administration, qui donne obligatoirement un avis sur l'état de santé de l'agent, avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi ou le renouvellement de congés de maladie, la reprise de fonctions ou la disponibilité d'office. L'avis du Comité Médical ne lie pas l'administration.*

3) Rémunération

Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, primes et indemnités comprises, pendant une période maximale de 89 jours, ce traitement étant réduit de moitié pendant la période suivante, d'une durée maximale de 270 jours. Si au cours de cette même période deux jours de délai de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours.

ATTENTION : L'article 115 de la loi de finances pour 2018 n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 a réintroduit un jour de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics civils et militaires.

4) Contrôle

L'administration employeur peut faire procéder à tout moment à une contre-visite du fonctionnaire par un médecin agréé.

L'intéressé doit s'y soumettre, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Si le médecin agréé conclut à l'aptitude à la reprise des fonctions, l'employeur a la possibilité d'enjoindre le fonctionnaire de reprendre son travail.

Les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées par l'agent ou l'administration devant le Comité Médical compétent.

5) Effets des congés de maladie sur la situation du fonctionnaire

Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

6) Fin du congé

A l'issue de son congé de maladie (ou de son renouvellement), le fonctionnaire réintègre son emploi.

Lorsque l'intéressé a obtenu pendant une période de 12 mois consécutifs des congés de maladie d'une durée totale de 12 mois, sa reprise de fonctions est soumise à l'avis favorable du Comité Médical.

7) Cas particulier

Les fonctionnaires stagiaires qui ont bénéficié, au cours de leur stage, de congés de maladie d'une durée totale supérieure au 10^{ème} de la durée normale de stage à laquelle ils sont astreints (soit 36 jours pour un stage d'un an), voient la durée de leur stage prolongée et la date

de leur titularisation reportée, d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10^{ème} de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1^{er} janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié de congés de maladie d'une durée totale de 53 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 17 jours (53 - 36), soit jusqu'au 17 janvier de l'année N + 1.

8) Contractuels

Il existe de nombreux corps de contractuels au sein de la Fonction Publique, leurs déclinaisons diffèrent en fonction des versants par lesquels ils sont employés. **Les dispositions énumérées si après ne s'appliquent pas aux Ouvriers de l'État qui disposent de textes spécifiques.**

Fonction Publique de l'État : Décret 8683 du 17 janvier 1986

<https://bit.ly/2geHN1l>

Fonction Publique Territoriale : Décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015

<https://bit.ly/2geHN1l>

Fonction Publique Hospitalière : Décret n° 91-155 du 6 février 1991

<https://bit.ly/2CSdxUu>

Le maintien de primes et indemnités est précisé dans la circulaire du 22 mars 2011.

<https://bit.ly/2FUdrOb>

L'agent contractuel bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs en cas de services continus ou de 300 jours en cas de services discontinus, de congés de maladie dans les limites suivantes :

- après 4 mois de services : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de services : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de services : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Lorsque l'agent contractuel ne peut bénéficier d'un congé de maladie rémunéré car il ne justifie pas d'une ancienneté de service d'au moins 4 mois, il est placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire. Pendant cette période, il perçoit les indemnités journalières (IJ) de la CPAM après un délai de carence de 3 jours.

À l'issue du congé de maladie, 3 situations peuvent se présenter :

- l'agent contractuel est physiquement apte à reprendre son service : il est réemployé dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;

- l'agent contractuel est temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service : il est placé en congé sans traitement pour une durée maximum d'une année. Cette durée peut être prolongée de 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire ;
- l'agent contractuel, sur constatation médicale du médecin agréé, est inapte physiquement à occuper son emploi : le licenciement peut être prononcé dès lors que le reclassement de l'agent n'est pas possible.

II - Congé de longue maladie

Je suis fonctionnaire, ma maladie nécessite des soins prolongés et je ne peux pas reprendre mes fonctions :

Le congé de longue maladie (CLM) est un congé accordé à un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) souffrant d'une maladie grave (La maladie qui met dans l'impossibilité d'exercer son activité doit nécessiter un traitement et des soins prolongés et présenter un caractère invalidant et de gravité confirmée) qui nécessite un traitement et des soins prolongés.

1) Conditions

La maladie doit en principe figurer dans la liste des maladies ouvrant droit au CLM fixée par un arrêté ministériel du 14 mars 1986 <http://bit.ly/1omGt6j>

Mais même les maladies qui n'y sont pas inscrites peuvent donner lieu à un congé dès lors que le Comité Médical rend un avis positif.

2) Durée

Le congé de longue maladie peut être accordé par période de trois à six mois dans la limite totale de 3 ans maximum. Le fonctionnaire qui a obtenu un CLM ne peut bénéficier d'un autre congé, pour la même maladie ou une autre maladie, que s'il a repris ses fonctions pendant au moins 1 an.

3) Demande

La demande de congé longue maladie doit être adressée à l'administration du demandeur. Il doit joindre un certificat de son médecin traitant. (Si la demande de CLM a été présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, la 1^{ère} période de CLM part du jour de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie dont souffre l'agent. En cas de renouvellement, la demande doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration de la période en cours).

4) Procédure

Le fonctionnaire effectue ensuite une contre-visite. Le Comité Médical rend ensuite son avis et l'adresse à l'administration. En cas de refus, le fonctionnaire peut toujours faire un recours devant le Comité Médical supérieur.*

**Le Comité Médical supérieur est une instance consultative d'appel des avis rendus par les comités médicaux. Il est composé de médecins nommés par la ministre chargée de la Santé, il est consulté par le ministre gestionnaire à la demande de l'administration ou du fonctionnaire.*

5) Rémunération

Le fonctionnaire conserve la totalité de sa rémunération pendant une période de douze mois. Le traitement est réduit ensuite de moitié pendant les périodes suivantes.

La rémunération à demi-traitement ne peut pas être inférieure au montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Lorsque cela est le cas, le fonctionnaire, à sa demande, perçoit une indemnité différentielle.

Durant toute la période du congé, le fonctionnaire perçoit en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence, s'il continue à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (en intégralité durant un an puis réduite de moitié pendant 2 ans) tant que le fonctionnaire en CLM n'est pas remplacé dans ses fonctions.

6) Avancement et retraite

Le temps passé en CLM, à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement. Il compte également pour la constitution du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

7) Contrôle médical pendant le congé

Sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, le fonctionnaire en CLM doit se soumettre :

- sous le contrôle du médecin agréé et, éventuellement, du Comité Médical compétent, aux prescriptions et aux visites que son état nécessite ;
- aux visites de contrôle prescrites par l'administration ou le Comité Médical.

ATTENTION : Le refus répété et sans motif valable de se soumettre à ces visites peut entraîner, après mise en demeure, la perte du bénéfice du CLM.

8) Reprise du travail

Le CLM prend fin lorsque le fonctionnaire est reconnu apte au travail. Cette reconnaissance nécessite l'examen d'un médecin agréé et l'avis favorable du Comité Médical. Cet examen peut être demandé soit par l'administration soit par l'agent.

Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son CLM, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire (CAP). (Décret 86-442 du 14 mars 1986 art-45).

9) Cas particulier des Stagiaires

Le fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié, au cours de son stage, d'un CLM d'une durée totale supérieure au 10^{ème} de la durée normale de stage (soit 36 jours pour un stage d'un an), voit sa durée de stage prolongée et la date de sa titularisation reportée d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10^{ème} de la durée normale de stage.

Par exemple, un fonctionnaire nommé stagiaire le 1^{er} janvier de l'année N pour une durée d'un an et ayant bénéficié d'un CLM de 9 mois du 1^{er} mars au 30 novembre, soit 275 jours, verra son stage prolongé et sa date de titularisation reportée de 239 jours (275 - 36), soit au 27 août de l'année N + 1.

Ce dispositif est applicable aux Ouvriers de l'État, seules diffèrent les périodes d'indemnisations (6mois plein traitement, 6 mois demi traitement).

III - Congé de longue maladie fractionné

1) Demande initiale

Le fonctionnaire en activité, stagiaire ou titulaire, dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions pour raisons de santé doit transmettre sans délai un certificat de son médecin à son chef de service. Il 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, qu'elle doit nécessiter un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par un arrêté du 14 mars 1986.

Si le congé est demandé pour une affection qui n'est pas inscrite sur la liste, il ne peut être accordé qu'après avis du comité médical compétent.

2) Durée du congé

La durée du CLM est de 3 ans maximum, il est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Il peut être accordé de manière fractionnée (par journée voire demi-journée) pour permettre le traitement médical périodique de certaines pathologies (hémodialyse, chimiothérapie, etc.). Les droits aux 3 ans de congé sont alors appréciés sur une période de référence de 4 ans. Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1^{ère} période de CLM part du jour de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en CLM.

3) Rémunération

Le traitement indiciaire est conservé intégralement pendant 1 an.

Les 2 années suivantes, le fonctionnaire est rémunéré à demi-traitement.

En cas de CLM fractionné, le fonctionnaire perçoit un plein traitement tant que, pendant la période de référence de quatre ans précédant la date à laquelle ses droits à rémunération sont appréciés, il ne lui a pas été attribué plus d'un an de congé de longue maladie.

Cette période de référence est mobile et s'apprécie de date à date.

Durant toute la période du congé, le fonctionnaire perçoit en intégralité le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence, s'il continue à résider dans la commune où il habitait avant sa mise en congé, ou si son conjoint ou ses enfants à charge continuent d'y résider.

En cas de déménagement, l'indemnité de résidence versée est la plus avantageuse des indemnités correspondant aux communes où habitent le fonctionnaire, son conjoint ou ses enfants, dans la limite du montant de l'ancienne indemnité de résidence perçue avant le CLM.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) continue d'être versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire (en intégralité durant un an puis réduite de moitié pendant 2 ans) tant que le fonctionnaire en CLM n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Les primes et indemnités (à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions et de celles ayant le caractère de remboursement de frais) sont aussi versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

4) Textes de référence

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE Articles 34-2°, 34 bis.
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires.
- Circulaire du 30 janvier 1989 relative à la protection sociale des fonctionnaires et stagiaires de l'État contre les risques de maladie et d'accidents de service.

IV - Congé de grave maladie

Ce dispositif n'est pas applicable aux Ouvriers de l'État

Je suis agent contractuel de droit public, le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du Comité Médical.

Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire, la 1^{ère} période de congé de grave maladie part du jour de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie et est requalifiée en congé de grave maladie.

Vous pouvez bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) si vous reprenez vos fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

1) Conditions d'attribution

Être en activité de manière continue et avoir une ancienneté de service d'au moins trois ans. L'avis du Comité Médical est obligatoire pour l'octroi du congé, le renouvellement et la reprise des fonctions.

2) Rémunération

- un an à plein traitement*
- deux ans à demi-traitement*

**avec déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, après subrogation.*

ATTENTION : La reprise effective des fonctions pendant un an est nécessaire avant l'octroi d'un autre congé de grave maladie.

Si l'agent est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé de maladie ne peut être prolongé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

3) Fin de congé

Dans tous les cas ci-après (sauf temps partiel pour motif thérapeutique), l'avis du Comité Médical est obligatoire ainsi qu'une expertise devant un médecin agréé désigné par le Comité Médical.

Si l'agent est apte : il est réaffecté sur son emploi si les nécessités de service le permettent ou sur un emploi comportant une rémunération similaire et correspondant à ses qualifications.

Si l'agent a épuisé ses droits à congé de grave maladie et est inapte temporairement :

- Congé sans traitement pendant une durée maximale de 1 an avec prolongation possible de six mois.
- Il peut bénéficier d'une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique sur prescription du médecin traitant, avis du médecin de prévention* et après autorisation de la Caisse primaire d'assurance maladie.

**Médecin de prévention : en charge de la surveillance médicale des agents il agit en milieu de travail pour éviter l'altération de la santé physique et psychique des agents du fait de leur travail.*

Si l'agent est définitivement inapte, les règles de reclassement ont été précisées dans une jurisprudence du Conseil d'État du 28 mai 2018. Sauf si l'agent manifeste expressément sa volonté non équivoque de ne pas reprendre une activité professionnelle, l'employeur propose à ce dernier un emploi compatible avec son état de santé et aussi équivalent que possible avec l'emploi précédemment occupé ou, à défaut d'un tel emploi, tout autre emploi si l'intéressé l'accepte. Ce n'est que lorsque ce reclassement est impossible, soit qu'il n'existe aucun emploi vacant pouvant être proposé à l'intéressé, soit que l'intéressé est déclaré inapte à l'exercice de toutes fonctions ou soit que l'intéressé refuse la proposition d'emploi qui lui est faite, qu'il appartient à l'employeur de prononcer, dans les conditions applicables à l'intéressé, son licenciement

4) Textes de référence

Décret n°88-145 du 15 février 1988, article 8 relatif aux agents contractuels de droit public) pour la Fonction Publique Territoriale

<https://bit.ly/2akrhJq>

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 13 relatif aux agents contractuels de droit public pour la Fonction Publique de l'État.

<https://bit.ly/2geHN1l>

Décret n° 91-155 du 6 février 1991, article 11 relatif aux agents contractuels de droit public de la Fonction Publique Hospitalière.

<https://bit.ly/2CSdxUu>

V - Congé de longue durée

Un congé de longue durée (CLD) peut vous être attribué, après avis obligatoire du Comité Médical, si vous êtes atteint d'une maladie grave. Le congé peut durer jusqu'à 5 ans, pendant lesquels vous êtes rémunéré. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier si vous remplissez toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

Le congé longue durée concerne les affections suivantes :

- affection cancéreuse,
- maladie mentale,
- tuberculose,
- poliomyélite,
- déficit immunitaire grave et acquis.

1) Conditions d'attribution

Le CLD est le prolongement normal d'un congé de longue maladie (CLM) à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Pour bénéficier d'un CLD, vous devez avoir épuisé la période rémunérée à plein traitement du CLM (1 an).

Toutefois, le passage du CLM au CLD n'est pas obligatoire. À la fin de l'année rémunérée à plein traitement du CLM, vous pouvez demander à rester en CLM. L'administration vous l'accorde ou vous place en CLD après avis du Comité Médical.

Si vous obtenez votre maintien en CLM, vous ne pouvez plus prétendre à un CLD pour la même affection, sauf si vous avez repris vos fonctions au moins 1 an entre la fin du CLM et le début du CLD.

2) Demande

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLD accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant.

Le médecin traitant adresse directement au Comité Médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examen médicaux).

Vous êtes soumis à une contre-visite et le Comité Médical transmet son avis à l'administration. Elle vous le communique et prend sa décision.

Cet avis peut faire l'objet d'un recours (par l'administration ou vous-même) devant le Comité Médical supérieur.

3) Mise en congé d'office par l'administration

L'administration peut proposer une mise en congé d'office si elle estime, au vu d'une attestation médicale ou d'un rapport hiérarchique, que votre état de santé le justifie.

Dans ce cas, le Comité Médical est obligatoirement consulté. Un rapport du médecin de prévention de votre administration doit figurer au dossier soumis au Comité Médical.

Attention : Si vous refusez l'examen médical, cela peut constituer une faute disciplinaire.

4) Durée

La durée maximale du CLD est fixée à 5 ans, la durée totale est portée à 8 ans si la maladie est a été contractée dans l'exercice des fonctions.

Le CLD est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois, sa durée est fixée, dans ces limites, sur proposition du Comité Médical.

Il peut être utilisé de manière continue ou fractionnée.

ATTENTION : Au cours de votre carrière, vous ne pouvez pas obtenir plusieurs CLD relevant du même groupe de maladies.

L'Ouvrier d'État atteint d'une affection ouvrant droit au CLD est directement placé en CLD. Les conditions de rémunération diffèrent également pour les Ouvriers de l'État (1 an plein salaire, 2 ans en demi salaire)

5) Renouvellement

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration un mois avant l'expiration du CLD en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1^{ère} demande.

6) Rémunération

Elle est maintenue en partie dans les conditions suivantes :

- dans le cas d'un CLD d'une durée maximum de 5 ans : le traitement indiciaire est versé intégralement pendant 3 ans puis réduit de moitié les 2 années suivantes ;
- dans le cas d'un CLD d'une durée maximum de 8 ans : le traitement indiciaire est versé intégralement pendant 5 ans puis 3 ans à demi traitement ;
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est suspendue dans les 3 Fonctions Publiques ;
- l'indemnité de résidence est maintenue en intégralité durant toute la durée du CLD ;
- le supplément familial de traitement est maintenu en intégralité pendant toute la durée du CLD ;
- la part IFSE du RIFSEEP* n'est pas due ;
- la part CIA du RIFSEEP peut vous être versée si vous avez travaillé et que votre manière de servir ou vos résultats sont appréciés positivement ;

- les primes sous forme de remboursements de frais ne sont pas dues ;
- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement pour le trajet domicile-travail est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé, puis suspendue. Lorsque la reprise du service a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier (Décret 2010-676 du 21 juin 2010 : <https://goo.gl/TJ77eT>).

**Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il est composé de deux primes : d'une part l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'autre part un complément indemnitaire annuel (CIA).*

Le jour de carence, rétabli au 1er janvier 2018, ne s'applique pas au CLD.

ATTENTION : Si vous avez été placé en CLD à la suite d'une demande présentée au cours d'un Congé pour Maladie Ordinaire (CMO) ou d'un congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle, les primes et indemnités versées durant ce congé jusqu'à la date de décision d'admission en CLD demeurent acquises.

7) Obligations

En arrêt maladie, vous êtes soumis à diverses obligations :

- vous soumettre aux prescriptions et aux visites que votre état de santé nécessite,
- vous soumettre aux visites de contrôle demandées par votre administration ou le Comité Médical,
- cesser tout travail (sauf les activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation à l'emploi),
- informer votre administration de tout changement de résidence.

ATTENTION : Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de la rémunération, la perte du bénéfice du congé de maladie, une injonction de reprendre le travail.

8) Effet sur la carrière

Le temps passé en CLD est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté et le droit à la retraite.

Les congés de maladie sont pris en compte dans la durée du stage pour 1/10^e de celui-ci au maximum. Par exemple, 36 jours pour un stage d'un an. Au-delà ils prolongent la durée de stage. La date de titularisation est repoussée à la date de fin de stage, en prenant en compte la prolongation.

La prise en compte pour 1/10^e de la durée du stage est un maximum, quel que soit le nombre de congés rémunérés dont l'agent a bénéficié pendant son stage.

9) Effet sur les congés annuels

Le congé est considéré comme service accompli. Vous continuez à acquérir vos droits à congés annuels.

Les congés non pris en fin de période de référence du fait de l'absence sont automatiquement reportés. (Circulaire BCRF1104906C du 22 mars 2011 <https://goo.gl/foqnS2>)

10) Remplacement

Vous pouvez être immédiatement remplacé dans vos fonctions. A l'expiration du CLD, vous êtes réintégré éventuellement en surnombre puis affecté à la première vacance d'emploi correspondant à votre grade.

11) Fin du congé et reprise des fonctions

Vous ne pouvez reprendre vos fonctions que si vous êtes reconnu apte, après examen par un médecin agréé et avis favorable du Comité Médical. Cet examen peut être demandé soit par l'administration soit par vous-même.

Si vous êtes reconnu apte à exercer vos fonctions : vous être réintégré, si nécessaire en surnombre, puis affecté à la première vacance d'emploi correspondant à votre grade, avec éventuellement des aménagements des conditions de travail. Le Comité Médical se prononce ensuite tous les 3 à 6 mois sur le maintien ou la modification de ces aménagements.

ATTENTION : Le fonctionnaire, qui, à l'expiration de son CLD, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés, peut être licencié après avis de la CAP.

A l'issue du CLD, un temps partiel thérapeutique peut vous être accordé.

L'UNSA revendique la possibilité de bénéficier d'un nouveau CLD pour une rechute (pathologies cancéreuses).

VI - Temps partiel thérapeutique

L'article 8 de l'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la Fonction Publique a modifié les dispositions relatives au temps partiel thérapeutique dans les trois versants de la Fonction Publique.

La circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la Fonction Publique présente les dispositions d'octroi de cette modalité d'organisation du temps de travail.

Le temps partiel thérapeutique est une modalité d'organisation du temps de travail permettant à un fonctionnaire de continuer d'exercer une activité professionnelle malgré une incapacité temporaire et partielle du fait de son état de santé.

1) Personnel concerné

Cette organisation du temps de travail est ouverte à l'ensemble des fonctionnaires titulaires des 3 versants de la Fonction Publique. Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires stagiaires de l'État, de la FPT et de la FPH, sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation.

2) Conditions d'éligibilité

Dans une logique de maintien et de retour dans l'emploi, le temps partiel thérapeutique peut être accordé après un congé de maladie, un congé de longue maladie (CLM), un congé de longue durée (CLD) ou un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour :

- favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent ;
- faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Dès lors que l'agent a bénéficié d'un jour d'arrêt de travail, l'agent peut bénéficier de ce dispositif.

3) Procédure d'octroi et renouvellement

Le fonctionnaire qui sollicite une autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique présente une demande accompagnée d'un certificat médical favorable établi par son médecin traitant. Ce dernier doit se prononcer également sur la quotité de temps de travail compatible avec l'état de santé du fonctionnaire.

Il est recommandé d'anticiper le plus en amont possible le dépôt de la demande de sorte que la décision de l'employeur puisse intervenir avant la reprise ou avant la fin de période de temps partiel thérapeutique en cours, en cas de prolongation.

Dès que le fonctionnaire envisage de déposer une telle demande, l'administration doit l'informer de ses droits et lui proposer un entretien de maintien ou de retour dans l'emploi avec le service des ressources humaines compétent et le médecin de prévention. Ce afin de l'aider à anticiper sa reprise d'activité au regard de ses capacités de travail, les contraintes liées à son environnement professionnel et les exigences du service.

L'autorisation est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration. Le coût de la visite médicale effectuée par le médecin agréé est pris en charge par l'employeur,

une seule fois lors de l'octroi et une seule fois pour chaque période de renouvellement, selon les barèmes prévus par la réglementation.

Lorsque l'avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le Comité Médical compétent ou la commission de réforme compétente est saisi.

Les différents avis médicaux relatifs au temps partiel thérapeutique ne lient pas l'employeur, il doit apprécier la demande au regard de ces avis.

ATTENTION : La décision de refus de temps partiel thérapeutique est une décision administrative défavorable qui doit être motivée et peut faire l'objet d'un recours gracieux, ou contentieux devant la juridiction administrative compétente.

4) Durée et quotité

Au terme de la période de temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire reprend son service à temps plein sans qu'il soit besoin de solliciter l'avis du médecin agréé, du Comité Médical ou de la commission de réforme.

Si le fonctionnaire ne peut reprendre le service à temps plein, et qu'il ait épuisé ses droits à temps partiel thérapeutique, il peut solliciter un temps partiel sur autorisation ou de droit, par exemple s'il justifie être en situation de handicap.

5) Situation administrative et rémunération

	Durée et périodicité	Quotité
Après un congé maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée	1 an maximum par affection, par période de 3 mois	Prévues pour le temps partiel sur autorisation (De 50% à 100%)
Après un congé pour invalidité temporaire imputable au service	1 an maximum, par période allant jusqu'à 6 mois	

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein.

Au cours d'un temps partiel thérapeutique, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que, le cas échéant, du supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire mais le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective de service.

Les droits à congés annuels et des jours accordés au titre de la réduction du temps de tra-

vail d'un fonctionnaire en service à temps partiel thérapeutique sont assimilables à ceux d'un agent effectuant un service à temps partiel de droit commun.

6) Cas des agents non titulaires

Un contractuel peut reprendre le travail après un arrêt maladie dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique. Ce temps partiel thérapeutique est mis en place dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

En tant que contractuel, vous pouvez reprendre vos fonctions dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique :

- soit après un congé de maladie,
- soit après un congé de grave maladie,
- soit si vous êtes dans l'impossibilité de continuer à exercer vos fonctions à temps plein en raison d'une affection de longue durée (ALD).

VII - Inaptitude définitive à exercer vos fonctions

A - Vous êtes agent titulaire

1) Période de préparation au reclassement

Si vous êtes reconnu définitivement inapte à exercer vos fonctions, vous pouvez être :

- soit mis en disponibilité d'office,
- soit reclassé dans un autre emploi,
- soit reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi et admis à la retraite pour invalidité (après avis de la commission de réforme).

En cas d'inaptitude, vous pouvez bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) à compter de la réception de l'avis du Comité Médical (si vous êtes en fonction) ou à compter de la reprise de fonctions (si vous êtes en congé de maladie lors de la réception de l'avis du Comité Médical). Sa durée est plafonnée à une année pendant laquelle vous êtes en position d'activité dans votre corps d'origine et percevez le traitement correspondant.

Le décret 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions modifie le décret 84-1051 du 30 novembre 1984 pris en application de l'article 63 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'État en vue de faciliter le reclassement des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

2) Conditions

Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, peut proposer à l'agent de bénéficier d'un accompagnement, d'actions de formation, d'observation ou d'expérimenter d'autres types de fonctions ou d'autres univers professionnels sur un ou plusieurs postes y compris en dehors de son administration. A l'issue de cette période, l'agent se voit proposer de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé et permet d'accompagner sa transition professionnelle vers le reclassement.

Pendant la période de préparation au reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant.

L'administration établit conjointement avec l'agent un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et en fixe la durée au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement. L'administration notifie à l'agent le projet au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation de reclassement afin de recueillir son accord et son engagement à en respecter les termes.

ATTENTION : Si l'agent ne donne pas son accord au projet dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification, la période de préparation au reclassement est arrêtée.

Dans un même temps, l'administration et l'agent font une recherche d'emploi dans un autre corps.

3) Début de la période de préparation au reclassement

L'agent est en fonction : la PPR débute à compter de la réception de l'avis du Comité Médical.
L'agent est en congé de maladie : la PPR débute à compter de sa reprise de fonction lors de la réception de l'avis du Comité Médical.

4) Fin de la période de préparation au reclassement

La période prend fin à la date de reclassement de l'agent et au plus tard un an après la date à laquelle elle a débuté.

Toutefois l'agent qui a présenté une demande de reclassement dans un corps peut être maintenu en position d'activité dans la limite de la durée maximum de 3 mois.

Durant ce laps de temps, l'administration doit proposer à l'agent plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie du détachement. Une décision motivée doit être produite par l'administration si elle ne peut proposer de tels emplois

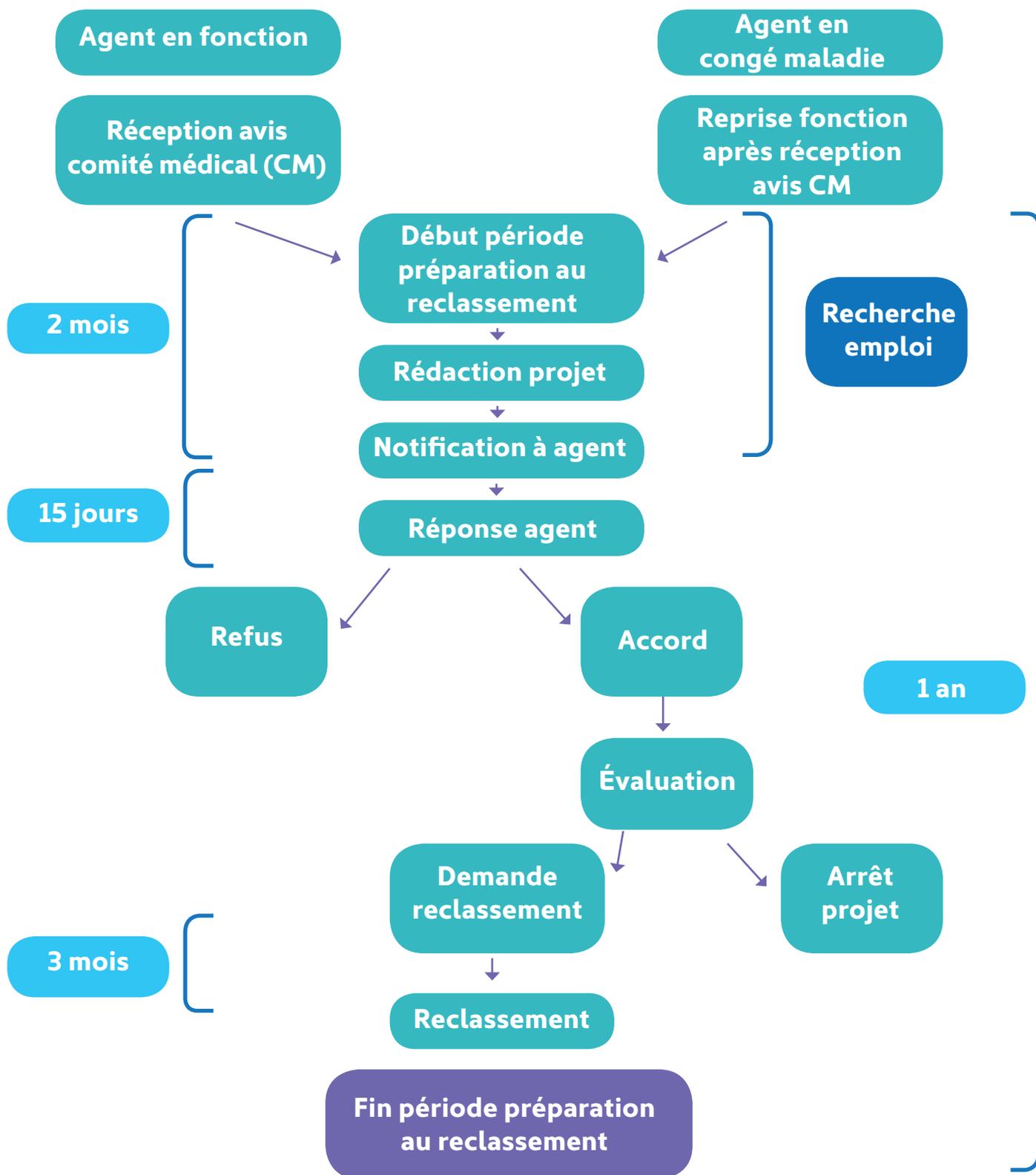
Le fonctionnaire détaché dans un corps hiérarchique inférieur, qui ne peut être classé à un échelon d'un grade de ce corps doté d'un indice brut égal ou immédiatement supérieur à celui détenu dans son corps d'origine, est classé à l'échelon terminal du grade le plus élevé du corps d'accueil, il conserve à titre personnel l'indice brut détenu dans son corps d'origine.

Le comité médical propose le maintien en détachement du fonctionnaire si l'inaptitude persiste. Si lors de sa reprise de fonctions dans son corps d'origine, le Comité Médical constate l'inaptitude permanente, le fonctionnaire est, sur sa demande, intégré dans le corps de détachement s'il y est détaché depuis plus d'un an. (Art.5 du décret 84-1051 du 30 novembre 1984). Après son détachement dans un autre corps, un fonctionnaire peut demander à bénéficier d'un reclassement.

Lorsque le fonctionnaire est intégré dans un corps hiérarchiquement inférieur est classé à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui qu'il détenait dans son corps d'origine, il

conserve, à titre personnel, son indice brut, jusqu'au jour où il bénéficie dans son nouveau corps d'un indice brut au moins égal.

Les services accomplis dans son corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'intégration.



4) Cas des stagiaires

Le fonctionnaire stagiaire qui est inapte à reprendre ses fonctions à l'expiration d'un congé pour raison de santé est placé en congé sans traitement pour une période maximale d'un an renouvelable deux fois. La mise en congé et son renouvellement sont prononcés après avis du Comité Médical qui aurait été compétent si l'intéressé avait la qualité de fonctionnaire titulaire. Lorsque les droits à congé maladie avec traitement ou à congé sans traitement sont épuisés et lorsque l'impossibilité définitive et absolue à reprendre les fonctions est reconnue par la commission de réforme, le fonctionnaire stagiaire est licencié ou, s'il est déjà fonctionnaire, est remis à la disposition de son administration d'origine.

B - Vous êtes agent non titulaire contractuel de droit public

Un agent contractuel de droit public peut faire l'objet d'un licenciement en cas d'inaptitude physique définitive reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité.

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'agent peut se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Durant l'entretien, l'administration indique à l'agent :

- les motifs du licenciement ;
- le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement (lorsqu'il y a droit) et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

L'agent a droit à la communication intégrale de son dossier individuel en cas de licenciement disciplinaire, pour inaptitude physique ou pour insuffisance professionnelle.

En cas de licenciement pour inaptitude physique, l'agent a également droit à la communication de son dossier médical.

La CCP est consultée sur le projet de décision de licenciement, sauf en cas de licenciement en cours ou au terme de la période d'essai.

Lorsque l'administration est tenue de reclasser l'agent, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement (si c'est le cas).

L'administration est tenue, dans certains cas, de proposer un reclassement à l'agent avant de prononcer le licenciement.

**Santé, Sécurité et
Conditions de travail dans
la fonction publique
Connaître et préserver mes
droits en cas de maladie**

L'UNSA s'occupe de moi !



avril 2019