



Extrait du SNUipp-FSU 47

<http://47.snuipp.fr/spip.php?article459>

Congés de maladie : CMO ; CLM ; CLD

- Pratique - Les Congés -



Date de mise en ligne : mercredi 3 janvier 2018

Description :

Tout savoir sur les trois types de congés maladie.

Janvier 2018 : retour du jour de carence.

SNUipp-FSU 47

[sommaire]

Les congés de maladie sont classés en trois catégories qui ouvrent des droits différents

Congé de Maladie Ordinaire (CMO)

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 » (délocalisée à la Dsden 33).

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.

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie 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.

TRAITEMENT : Il est assuré à taux plein pendant 3 mois, à demi-traitement les 9 mois suivants.

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 2e 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.

Il ne s'applique pas non plus pour les 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).

À noter :

Ce texte ne s'applique qu'aux « congés maladie ». Ainsi le congé maternité n'est pas concerné, pas plus que les jours « enfants malade ».

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.

ATTENTION : L'Administration peut faire procéder, par l'un de ses médecins agréés, à un contrôle de présence ou à une contre-visite.

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 congé consécutifs, ce qui peut arriver s'il n'y a pas eu demande de congé de longue maladie, le Comité Médical donne son avis sur la prolongation.

Congé de Longue Maladie (CLM)

Il est accordé sur la demande de l'intéressé, accompagné 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 reprises de 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.

Le congé de longue maladie est rétribué à taux plein pendant un an et à demi-traitement pendant 2 ans pour 3 années consécutives.

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 ; Coeur 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.

Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée ci-dessus, après proposition du comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité 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.

Congé de Longue Durée (CLD)

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.

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.

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

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.

Adaptation aux maladies comportant des périodes de rémission :

Le congé de longue durée est cependant mal adapté aux maladies comprenant des périodes de rémission dès lors qu'il ne peut être renouvelé.

C'est pourquoi il n'est délivré qu'une fois épuisés les droits à plein traitement du congé de longue maladie accordé à la place du CLD ou au titre d'une maladie antérieure.

Le CLD prend effet à la date de début du congé de longue maladie si celui-ci a été accordé pour l'affection de longue durée ; l'administration peut également, à la demande du fonctionnaire qui exerce alors une option irrévocable, le maintenir en congé de longue maladie, lequel se trouve ainsi prolongé.

Ainsi, après avis du comité médical, l'administration accorde soit un congé long (congé de longue durée de cinq ans), non renouvelable, soit un congé plus court (congé de longue maladie de trois ans) mais qui peut être renouvelé.

Dans certaines hypothèses, il est en effet préférable de maintenir en congé de longue maladie à demi-traitement un fonctionnaire plutôt que d'épuiser immédiatement ses droits à congé de longue durée à plein traitement ; le congé de longue maladie, en outre, n'ouvre pas de vacance d'emploi.

Reprise de fonctions :

Le fonctionnaire placé en CLD peut immédiatement être remplacé dans ses fonctions.

Son droit à reprendre ses fonctions n'en est cependant pas affecté puisque sa réintégration peut éventuellement être

prononcée en surnombre, c'est-à-dire même s'il n'existe pas d'emploi budgétaire susceptible de l'accueillir dans le corps auquel il appartient.

Remarques importantes :

- 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.)

Commission de Réforme

La réglementation relative aux comités médicaux et aux commissions de réforme a été modifiée par décret en novembre 2008.

Le but premier de ces modifications est de limiter les interventions des commissions de réforme et du comité médical supérieur.

Ainsi, depuis janvier 2009, les délégués des personnels ne sont plus convoqués par l'administration.

Pour tous les dossiers ultérieurs à cette date, les délégués du personnel ne sont consultés « qu'en cas de conflit entre les personnels concernés et l'administration ».

Nous ne sommes donc plus au courant des situations de grave maladie ou d'accident du travail à moins que les personnels concernés, ou leurs collègues, ne fassent la démarche de nous contacter.

Cela a pour conséquence

- l'isolement de ces personnels face à l'administration dans une période de vie difficile.
- des difficultés pour engager des démarches administratives nouvelles et parfois lourdes mais pourtant nécessaires.
- des difficultés pour connaître et faire valoir ses droits.
- des pressions accrues pour des départs anticipés à la retraite.
- une fragilisation des personnels déjà en grave difficulté.

Lors de son congrès national, en juin 2010, le SNUipp a réaffirmé son exigence pour que les délégués des personnels soient informés de toutes les situations relevant du comité médical, dès qu'elles sont déclarées, qu'il s'agisse d'accidents du travail ou de congés longue maladie.

En attendant que l'administration ne réponde à cette revendication, le bon réflexe, c'est de nous contacter directement.

Questions - Réponses, Cas particuliers

QUESTION : Ai-je droit à des autorisations d'absence pour des dialyses ?

REPONSE : La circulaire 1711 du 30 janvier 1989 précise "les absences du fonctionnaire nécessitées par un traitement médical suivi périodiquement, peuvent être imputées, au besoin par demi-journées, sur ses droits à congé ordinaire de maladie.

Ce type de congé est accordé sur présentation d'un certificat médical.

QUESTION : Nous sommes le 15 septembre 2011. Le médecin m'accorde un congé d'un mois. Quelle sera la durée

de mon congé à plein traitement ?

REPONSE : Pour le savoir, vous remontez dans le temps un an avant, soit le 15 septembre 2010. Si, entre le 15 octobre 2010 et le 15 octobre 2011 vous n'avez pas eu de congé, vous avez droit à 3 mois de congé à plein traitement.

Si, par contre, vous avez déjà eu durant cette période 20 jours de congés, il vous restera 70 jours de congés à plein traitement.

QUESTION : Le motif médical d'un arrêt de travail doit-il être transmis à la sécurité sociale ?

REPONSE : Depuis décembre 2000, les médecins sont tenus d'indiquer aux caisses d'assurance maladie les éléments d'ordre médical qui justifient leurs prescriptions d'arrêt de travail.

Afin de respecter le secret médical, la caisse nationale d'assurance maladie fournit des enveloppes afin que le salarié y glisse les 2 volets comportant les informations médicales, destinées au contrôle de la caisse (le troisième volet, envoyé à l'employeur, n'indiquant aucune information médicale).

Si le médecin ne fournit pas les renseignements médicaux exigés, les indemnités journalières des assurés risquent de ne pas leur être versées.

- Cas particulier : En cas d'épidémie de rubéole, les enseignantes doivent être informées par le directeur. Les femmes enceintes de moins de 4 mois ont droit à un congé de maladie sur prescription du médecin.
- La mise en congé d'office est une mesure à caractère exceptionnel et d'urgence qui est prise pour assurer le bon fonctionnement du service. Le médecin chargé de la prévention doit jouer tout son rôle pour faire prendre conscience à l'intéressé qu'il doit se soigner (ceci peut concerner des problèmes psychologiques, psychiatriques, l'alcoolisme ou tout autre état inquiétant....)
- Si l'on constate, après avoir bénéficié d'un congé ordinaire de maladie que cette dernière ouvre droit à un congé de longue maladie ou de longue durée, la régularisation s'effectue à partir du jour de la première constatation médicale par le médecin traitant.