



ACADÉMIE
D'AMIENS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction
des ressources
humaines



LES DIFFÉRENTS CONGÉS MALADIE





LES DIFFÉRENTS CONGÉS MALADIE

CONGÉ DE MALADIE POUR RAISON DE SANTÉ

Titulaires, stagiaires

P3

→ VOS DROITS depuis le 1^{er} mars 2025

→ À LA FIN DU CONGÉ DE MALADIE

CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Titulaires, stagiaires

P4

→ Vos droits depuis le 1^{er} septembre 2024

→ À la fin du congé de longue maladie

CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Titulaires, stagiaires

P5

→ Vos droits

→ À la fin du congé de longue durée

CONGÉ DE MALADIE POUR RAISON DE SANTÉ

Contractuels, contractuels CDI

P6

→ Vos droits depuis le 1^{er} mars 2025

→ À la fin du congé de maladie

CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)

Contractuels et contractuels CDI

P7

→ Vos droits depuis le 1^{er} septembre 2024

→ À la fin du congé de grave maladie



CONGÉ DE MALADIE POUR RAISON DE SANTÉ

Titulaires, stagiaires



En cas de maladie ou d'accident non professionnel qui vous met dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, un arrêt de travail est prescrit par le médecin traitant.

Sur présentation de l'arrêt de travail dans les 48 heures au supérieur hiérarchique, vous êtes placé en congé de maladie dont la durée maximale est de 12 mois consécutifs. Sans condition d'ancienneté de services.

VOS DROITS depuis le 1^{er} mars 2025

Maximum 12 mois consécutifs

3 premiers mois
(90 jours)

90 % de la rémunération*,
90 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

9 mois suivants
(270 jours)

50 % de la rémunération*,
50 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

À noter : certains contrats de Prévoyance proposent des allocations journalières pour compenser partiellement la perte de salaire subie.

* À compter du 2^e jour du congé maladie, le 1^{er} jour étant retenu en jour de carence.

À LA FIN DU CONGÉ DE MALADIE

Apte à la reprise

Reprise des fonctions à l'issue de l'arrêt de travail en informant le supérieur hiérarchique.

Après 12 mois consécutifs de congés, la reprise du travail est subordonnée à l'avis favorable du conseil médical.

Inapte provisoirement

Demande écrite, accompagnée d'un certificat médical pour solliciter un congé de longue maladie. Avis du conseil médical selon la liste des affectations y donnant droit.

ou

Si titulaire : placé en disponibilité d'office sur avis du conseil médical (1 an renouvelable 2 fois).

Si stagiaire : placé en congé sans traitement sur avis du conseil médical (1 an renouvelable 2 fois).

Inapte définitivement

Bénéficiaire d'une période de préparation au reclassement ;

ou

Si le conseil médical rend un avis d'inaptitude définitive :

→ le titulaire est placé en retraite pour invalidité
→ le stagiaire est licencié.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Durant le congé de maladie, vous restez titulaire de votre poste.

Ce congé est considéré comme de la période d'activité et comptabilisé comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté et pour la détermination du droit à la retraite.

ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE

Possibilité d'échanger avec :

→ le supérieur hiérarchique ;
→ le médecin de travail pour une visite médicale ;
→ les acteurs RH : service de gestion, conseiller RH de proximité, service social des personnels...

Des dispositifs peuvent être mobilisés :

→ aménagements sur préconisations du médecin du travail ;
→ temps partiel thérapeutique.



CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)

Titulaires, stagiaires



Le congé de longue maladie est accordé (selon la liste des affections y donnant droit), après avis du conseil médical en cas de maladie rendant des soins prolongés, présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée et vous mettant dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions. La demande est à adresser au supérieur hiérarchique appuyée d'un certificat médical. Sans condition d'ancienneté de services. Le congé peut être fractionné. Le bénéfice d'un nouveau CLM peut être accordé après une reprise des fonctions d'au moins 1 an.

VOS DROITS depuis le 1^{er} septembre 2024

Maximum 3 ans par périodes de 3 à 6 mois

12 premiers mois

100 % de la rémunération,
33 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

24 mois suivants

60 % de la rémunération,
60 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

À noter : certains contrats de Prévoyance proposent des allocations journalières pour compenser partiellement la perte de salaire subie.

À LA FIN DU CONGÉ DE LONGUE MALADIE

Apte à la reprise

Reprise des fonctions subordonnée à l'avis favorable du médecin traitant.

En cas de réintégration à l'expiration des droits à CLM, la reprise est subordonnée à l'avis du conseil médical

Inapte provisoirement

Renouvellement du congé de longue maladie sur certificat médical, en cas d'épuisement des droits à plein traitement, l'avis du conseil médical est requis.

Après 12 mois de CLM, il est possible d'opter pour un maintien en CLM ou un CLD (l'option est définitive). La demande de CLD est subordonnée à l'avis du conseil médical selon les 5 types de maladies y donnant droit.

À l'épuisement des droits à CLM :

→ **titulaire** : placé en disponibilité d'office sur avis du conseil médical (1 an renouvelable 2 fois) ;

→ **stagiaire** : placé en congé sans traitement sur avis du conseil médical (1 an renouvelable 2 fois).

Inapte définitivement

Bénéficiaire d'une période de préparation au reclassement ;

ou

Si le conseil médical rend un avis d'inaptitude définitive :

→ le titulaire est placé en retraite pour invalidité ;

→ le stagiaire est licencié.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Durant le congé de longue maladie, vous restez titulaire de votre poste.

Ce congé est considéré comme de la période d'activité et comptabilisé comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté et pour la détermination du droit à la retraite.

ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE

Prendre un rendez-vous avec le médecin de travail pour une visite médicale avant la reprise.

Échanger avec le supérieur hiérarchique ou avec les acteurs RH : service de gestion conseiller RH de proximité, service social des personnels...

Des dispositifs peuvent être mobilisés :

→ aménagements sur préconisations du médecin du travail ;

→ temps partiel thérapeutique ;

→ pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues : allègement de service, poste adapté, occupation à but thérapeutique.



CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)

Titulaires, stagiaires



Le congé de longue durée est accordé après avis du conseil médical pour l'une des 5 affections : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, et déficit immunitaire grave et acquis. La demande est à adresser au supérieur hiérarchique appuyée d'un certificat médical. Sans condition d'ancienneté de services. Le congé peut être fractionné. Un seul CLD peut-être accordé pour la même affection sur toute la carrière.

VOS DROITS

Maximum 5 ans par périodes de 3 à 6 mois

1^{ère} année de CLM

100 % de la rémunération, 33 % des primes, indemnités et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement (SFT).

2^e et 3^e année de CLD

100 % de la rémunération, Certaines indemnités peuvent être versées sous certaines conditions.

100 % du supplément familial de traitement (SFT).

4^e et 5^e année de CLD

50 % de la rémunération, Certaines indemnités peuvent être versées sous certaines conditions.

100 % du supplément familial de traitement (SFT).

À noter : certains contrats de Prévoyance proposent des allocations journalières pour compenser partiellement la perte de salaire subie.

À LA FIN DU CONGÉ DE LONGUE DURÉE

Apte à la reprise

Reprise des fonctions subordonnée à l'avis favorable du médecin traitant.

En cas de réintégration à l'expiration des droits à CLD, la reprise est subordonnée à l'avis du conseil médical

Inapte provisoirement

Renouvellement du congé de longue durée sur certificat médical, en cas d'épuisement des droits à plein traitement, l'avis du conseil médical est requis.

À l'épuisement des droits à CLD :

→ **titulaire** : placé en disponibilité d'office sur avis du conseil médical (1 an renouvelable 2 fois) ;

→ **stagiaire** : placé en congé sans traitement sur avis du conseil médical (1 an renouvelable 2 fois).

Inapte définitivement

Bénéficier d'une période de préparation au reclassement ;

ou

Si le conseil médical rend un avis d'inaptitude définitive :

→ le titulaire est placé en retraite pour invalidité ;

→ le stagiaire est licencié.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Durant le congé de longue durée, vous n'êtes plus titulaire de votre poste après le 1^{er} renouvellement.

Ce congé est considéré comme de la période d'activité et comptabilisé comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté et pour la détermination du droit à la retraite.

ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE

Prendre un rendez-vous avec le médecin de travail pour une visite médicale avant la reprise.

Échanger avec le supérieur hiérarchique ou avec les acteurs RH : service de gestion, conseiller RH de proximité, service social des personnels...

Des dispositifs peuvent être mobilisés :

→ aménagements sur préconisations du médecin du travail ;

→ temps partiel thérapeutique ;

→ pour les personnels enseignants, d'éducation et psychologues : allègement de service, poste adapté, occupation à but thérapeutique.



CONGÉ DE MALADIE POUR RAISON DE SANTÉ

Contractuels, contractuel CDI



En cas de maladie ou d'accident non professionnel qui vous met dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, un arrêt de travail est prescrit par le médecin traitant.

Sur présentation de l'arrêt de travail dans les 48 heures au supérieur hiérarchique, vous êtes placé en congé de maladie dont la durée maximale est de 12 mois consécutifs. Vous devez justifier de 4 mois d'ancienneté de services pour bénéficier d'un congé rémunéré.

VOS DROITS depuis le 1^{er} mars 2025

Maximum 12 mois consécutifs

3 premiers mois
(90 jours)

90 % de la rémunération*,
90 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

9 mois suivants
(270 jours)

50 % de la rémunération*,
50 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

À noter :

- certains contrats de Prévoyance proposent des allocations journalières pour compenser partiellement la perte de salaire subie ;
- pendant toute la durée de votre congé de maladie, **vous percevez simultanément votre rémunération et vos indemnités journalières (IJSS) (hors AED en CDD), l'administration vous demandera de rembourser les IJSS car elles vous seront versées par votre centre de sécurité sociale.**

* À compter du 2^e jour du congé maladie, le 1^{er} jour étant retenu en jour de carence.

À LA FIN DU CONGÉ DE MALADIE

Apte à la reprise

Reprise de votre travail à l'issue de l'arrêt de travail en informant le supérieur hiérarchique.

Après 12 mois consécutifs de congés, la reprise du travail est subordonnée à l'avis favorable du conseil médical.

Inapte provisoirement

Demande écrite, accompagnée d'un certificat médical pour solliciter un congé de grave maladie. Octroi après avis du conseil médical;

ou

Placé en congé sans traitement sur avis du conseil médical pour une durée d'1 an qui peut être prolongé de 6 mois.

Inapte définitivement

Le contractuel est licencié s'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Le congé de maladie rémunéré est considéré comme une période d'activité et il est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de services

ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISE

Possibilité d'échanger avec :

- le supérieur hiérarchique ;
- le médecin de travail pour une visite médicale ;
- les acteurs RH : service de gestion, conseiller RH de proximité, service social des personnels...

Des dispositifs peuvent être mobilisés :

- aménagements sur préconisations du médecin du travail ;
- temps partiel thérapeutique.



CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)

Contractuels et contractuels CDI



Le congé de grave maladie est accordé pour toutes affections à caractère invalidante et de gravité confirmée vous mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité et nécessitant un traitement et des soins prolongés. La demande est à adressée au supérieur hiérarchique appuyée d'un certificat médical. Vous devez justifier de 4 mois d'ancienneté de service. Le congé peut être fractionné. Le bénéfice d'un nouveau CGM peut être accordé après une reprise des fonctions pendant au moins 1 an.

VOS DROITS depuis le 1^{er} septembre 2024

Maximum 3 ans par périodes de 3 à 6 mois

12 premiers mois

100 % de la rémunération,
33 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

24 mois suivants

60 % de la rémunération,
60 % des primes, indemnités
et NBI sous certaines conditions.

100 % de l'indemnité de résidence
et du supplément familial de traitement (SFT).

À noter :

- durant toute la période du CGM, vous devez adresser vos arrêts de travail à votre organisme de sécurité sociale ;
- certains contrats de Prévoyance proposent des allocations journalières pour compenser partiellement la perte de salaire subie ;
- pendant toute la durée de votre congé de maladie, votre rémunération sera maintenue déduction faite des IJSS (hors AED en CDD) qui vous seront versées par votre organisme de sécurité sociale. Cette procédure peut engendrer des trop-perçus que vous devrez rembourser.

À LA FIN DU CONGÉ DE GRAVE MALADIE

Apte à la reprise

Reprise sur votre travail avec l'avis favorable du médecin traitant.

En cas de réintégration à l'expiration des droits à CGM, l'avis du conseil médical est requis

Inapte provisoirement

Renouvellement du congé de grave maladie avec certificat médical. En cas d'épuisement des droits à plein traitement, l'avis du conseil médical est requis.

À l'issue des droits à CGM, vous êtes placé en congé sans traitement sur avis du conseil médical pour une durée d'1 an qui peut être prolongée de 6 mois.

Inapte définitivement

Le contractuel est licencié s'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement.

SITUATION ADMINISTRATIVE

Ce congé est considéré comme de la période d'activité et est comptabilisé comme services effectifs pour le calcul de l'ancienneté.

ACCOMPAGNEMENT À LA REPRISSE

Prendre un rendez-vous avec le médecin de travail pour une visite médicale avant la reprise.

Échanger avec le supérieur hiérarchique ou les acteurs RH : service de gestion conseiller RH de proximité, service social des personnels...

Des dispositifs peuvent être mobilisés :

- aménagements sur préconisations du médecin du travail ;
- temps partiel thérapeutique.



LES DIFFÉRENTS CONGÉS MALADIE

AVRIL 2025

Rédaction : CTSS-R, DAF et services de gestion

Mise en page : service communication

Crédit image : Freepik.com



**ACADÉMIE
D'AMIENS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*