

LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)

L'ESSENTIEL

Les agents titulaires et stagiaires à temps non complet affiliés à l'IRCANTEC (c'est-à-dire effectuant une durée hebdomadaire < à 28 heures hebdomadaires), ainsi que les agents contractuels peuvent bénéficier d'un congé de grave maladie

Le congé de grave maladie est attribué lorsque l'agent est atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée

CONDITIONS D'OUVERTURE DU DROIT

L'agent contractuel doit compter au moins 3 années de services pour pouvoir prétendre à un congé de grave maladie.

Pour l'appréciation de la durée des services exigée, l'agent peut se prévaloir des services effectifs accomplis auprès de la collectivité l'ayant recruté, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Il est également pris en compte les services accomplis auprès de l'un des établissements publics à caractère administratif de la collectivité ou auxquels celle-ci participe.

L'agent contractuel qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisants, sans droit à congé rémunéré, est :

- soit, placé en congé sans traitement pour maladie, pour une durée maximale d'une année, en cas d'incapacité temporaire
- soit, en cas d'incapacité permanente de travail, licencié selon les modalités prévues à l'article 13, III du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (*le cas échéant si son reclassement est impossible*)

Les critères d'octroi du congé sont identiques à ceux qui fondent l'octroi du congé de longue maladie des fonctionnaires relevant du régime spécial.

On peut donc se reporter à l'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

L'octroi du congé de grave maladie n'est pas possible si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi : l'inaptitude doit avoir un caractère temporaire.

PROCÉDURE D'OCTROI

Sur demande de l'agent

Le **congé de grave maladie est attribué sur** demande du fonctionnaire ou de l'agent contractuel accompagné d'un certificat médical indiquant que l'agent est susceptible d'obtenir un congé de grave maladie.

La demande de renouvellement doit être adressée à l'autorité territoriale accompagnée d'un certificat médical indiquant que le congé doit être prolongé et précisant la durée (*période de 3 à 6 mois*).

Sur demande de la collectivité : « CGM d'office »

Le **congé de grave maladie peut également être attribué d'office** sur demande de l'autorité territoriale, si le comportement du fonctionnaire (*ou de l'agent contractuel*) lié à son état de santé compromet la bonne marche du service et lorsque l'autorité territoriale estime, au vu d'une attestation médicale ou sur le rapport de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il se trouve dans la situation ouvrant droit à congé de grave maladie. Le médecin du travail doit être saisi afin de rédiger un rapport avant le passage au conseil médical.

L'octroi d'une première période de congé de grave maladie nécessite la saisine **préalable du Conseil médical réunit en formation restreinte**.

Le conseil médical ne sera ensuite saisi que dans les cas suivants :

- Renouvellement du congé de grave maladie après épuisement des droits à plein traitement
- Dernier renouvellement du CGM
- Terme du congé
- Réintégration à l'issue d'une période de CGM si l'agent exercent des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou en cas de placement d'office

Ainsi, sauf dans les cas où le conseil médical doit être saisi, la reprise (*avant le terme du congé*) s'effectue sur présentation **d'un certificat médical d'aptitude à la reprise** délivré par un médecin.

L'autorité territoriale fait procéder à l'examen médical du fonctionnaire par **un médecin agréé au moins une fois par an**.

Dans le cadre d'un placement d'office, l'autorité territoriale fait procéder à l'examen médical de l'intéressé par un médecin agréé à l'issue de chaque période de congé et à l'occasion de chaque demande de renouvellement.

Le conseil médical restreint peut être saisi par l'autorité territoriale ou l'agent en cas de contestation des avis rendus par les médecins agréés.



DURÉE DU CONGÉ

La durée maximum du congé de grave maladie est fixée à trois ans **quelle que soit l'affection**.

Le congé de grave maladie est **renouvelable**. Le droit intégral à congé de grave maladie de trois ans, est ouvert chaque fois qu'entre deux périodes de congé de grave maladie, la reprise des fonctions est au moins égale à un an.

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

L'agent public peut ouvrir droit à plusieurs CGM pendant sa carrière, après avoir repris son service pendant au moins 1 an quelles que soient les modalités de reprise (*temps complet, temps partiel thérapeutique, temps non complet*). Cette reprise de fonctions d'au moins 1 an permet à l'agent de reconstituer intégralement ses droits à congé de grave maladie.

Par ailleurs, si l'agent est sous contrat à durée déterminée, le congé de grave maladie ne peut être accordé au-delà de la durée d'engagement restant à courir.

RÉMUNÉRATION

L'agent conserve :

- Son plein traitement pendant un an
- Un demi-traitement pendant les deux années suivantes

Les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) viennent en déduction de la rémunération maintenue au titre de la protection statutaire si leur montant est inférieur à cette rémunération ou en complément de la rémunération maintenue au titre de la protection statutaire si leur montant est supérieur à cette rémunération.

Elles sont versées soit directement à l'agent, soit directement à l'employeur (*en cas de subrogation*).

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement (SFT) sont maintenus en intégralité durant toute la durée du CGM.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est versée pour les fonctionnaires **tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions**.

S'agissant du régime indemnitaire, les fonctionnaires de l'Etat bénéficient depuis le 1^{er} septembre 2024, du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année
- 60 % les deuxième et troisième année.

Les collectivités peuvent donc désormais, après délibération prise après avis du comité social territorial, modifier les règles de modulation du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de grave maladie dans la limite de ces nouvelles dispositions prévues pour la fonction publique d'Etat.



TERME DU CONGÉ

Les fonctionnaires inaptes au terme du CGM peuvent :

- En cas d'inaptitude provisoire : être placés en disponibilité d'office
- En cas d'inaptitude définitive aux missions du grade : bénéficier d'une période de préparation au reclassement et/ou être reclassés.
- En cas d'inaptitude définitive à toutes fonctions : sont licenciés pour inaptitude physique.

Les contractuels inaptes au terme du CGM peuvent :

- En cas d'inaptitude provisoire : être placés en congé sans traitement.
- En cas d'inaptitude définitive : sont licenciés pour inaptitude physique.

Les agents contractuels recrutés sur l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique ou en contrat à durée indéterminée bénéficient d'un droit à reclassement.

LES EXEMPLES PRATIQUES

L'agent est en congé de maladie ordinaire depuis le 1^{er} juillet 2025. Au 1^{er} octobre 2025, l'agent sollicite un congé de grave maladie pour la même affection. La collectivité ou l'établissement saisit le conseil médical en formation restreinte qui émet un avis favorable. Par conséquent, l'agent est placé en congé de grave maladie à compter du 1^{er} juillet 2025.

L'agent titulaire IRCANTEC a épuisé ses droits à CGM. Le conseil médical en formation restreinte émet un avis d'inaptitude définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions. L'employeur devra engager la procédure de licenciement pour inaptitude physique et l'agent sera maintenu en demi-traitement dans l'attente de son licenciement.



LA FAQ

Dans quelles conditions l'agent IRCANTEC peut-il se voir accorder un CGM ?

Le CGM est accordé au fonctionnaire relevant du régime général en position d'activité lorsque la maladie :

- Le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions
- Rend nécessaire un traitement et des soins prolongés
- Présente un caractère invalidant et de gravité confirmée

Quelles sont les obligations pendant le CGM pour l'agent IRCANTEC ?

Pendant l'arrêt de travail, il doit respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions du médecin
- Se soumettre aux visites médicales de contrôle
- Respecter les heures de sorties autorisées par le médecin
- Ne pas exercer d'activité non autorisée
- Informer sans délai la CPAM de toute reprise d'activité avant la fin de l'arrêt de travail

Le fonctionnaire arrive en fin de droits à CGM (3 ans), que faire ?

Lorsque celui-ci arrive à épuisement de ses droits statutaires à congé de grave maladie, sa situation doit obligatoirement être examinée par le conseil médical en formation restreinte en vue d'obtenir un avis sur son aptitude à la reprise du service, son placement en disponibilité d'office pour raison de santé, ou sur la reconnaissance de son inaptitude totale et définitive en vue d'un licenciement pour inaptitude.

En attendant l'avis du conseil médical, il convient de maintenir l'agent à demi-traitement à titre conservatoire.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code général de la fonction publique](#)

[Code de la sécurité sociale](#)

[Arrêté du 14 mars 1986](#)

[Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#)

[Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#)

[Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale](#)

[Décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)





L'assistance statutaire

Service juridique

service-juridique@cdg14.fr

02 31 15 50 20



Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr

02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation

juridique@cdg50.fr

02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique, documentation et

instances disciplinaires

service.juridique@cdg76.fr

02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE