

CONGÉS MALADIE

Du déclenchement à la fin du congé : sécurisez vos pratiques !



11 & 18 DÉCEMBRE 2025



Avant de commencer

2 RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Qui ?

- Titulaires et stagiaires – 28H
- Agents contractuels

Quoi ?

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de grave maladie

RÉGIME SPÉCIAL CNRACL

Qui ?

- Titulaires et stagiaires + 28H

Quoi ?

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée

PARTIE 1

Les différents congés

CMO/CLM/CGM/CLD

CMO

Conditions d'octroi

Le CMO est de droit sur présentation du **certificat médical** délivré par un médecin ou un chirurgien dentiste ou une sage femme (*en cas de grossesse non pathologique et ce, pour une période de 15 jours non renouvelable*)

Procédure

- A transmettre dans le délai de **48 heures**
- Pour les agents contractuels et les fonctionnaires IRCANTEC, les 2 premiers volets de l'arrêt de travail doivent être transmis à la CPAM dans un délai de 48 heures, le 3^{ème} volet à l'employeur
- L'autorité territoriale prend en arrêté de placement en CMO

CMO

Durée

1 an au maximum pendant une période de 12 mois consécutifs

Contrôle

L'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle auprès d'un médecin agréé

Pour les **fonctionnaires** une **visite médicale de contrôle est obligatoire au moins 1 fois** au-delà de 6 mois consécutifs d'arrêt

CMO

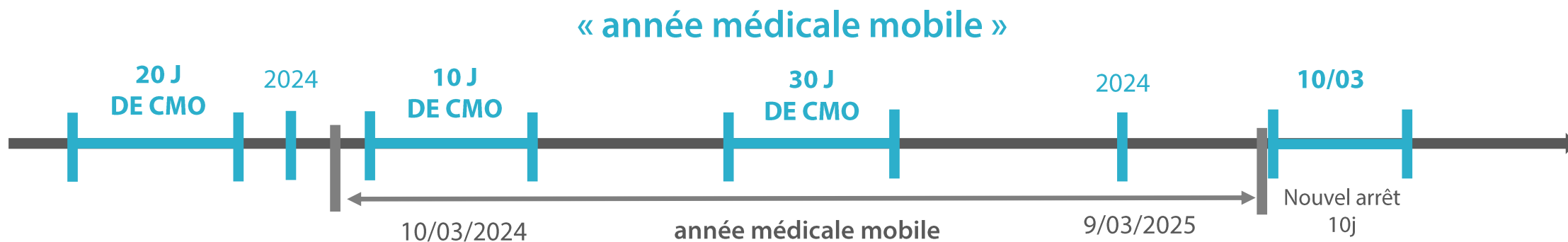
Conseil médical restreint

Le Conseil médical ne sera saisi **qu'au terme des droits statutaires à CMO** afin de rendre un avis sur l'aptitude de l'agent à la reprise

Également en cas de **contestation de l'avis du médecin agréé** dans le cadre du contrôle de l'arrêt

Décompte des droits

Pour déterminer les droits à 90% du traitement ou à demi-traitement, il faut prendre l'ensemble des congés de maladie ordinaire dont a bénéficié l'agent sur une période de référence de 12 mois précédant pour chaque jour d'arrêt de travail



Pour les contractuels employés de manière discontinue, la période de référence correspond à une période de 300 jours de services effectifs

Maintien de rémunération

	3 mois / 90 jours	9 mois / 270 jours
Traitement indiciaire*	90%	50%
Indemnité de résidence	100%	100%
Supplément familial de traitement	100%	100%
NBI (fonctionnaire)	90%	50%
IFSE (<i>délibération</i>)**	90% max	50% max

Agents contractuels de droit public

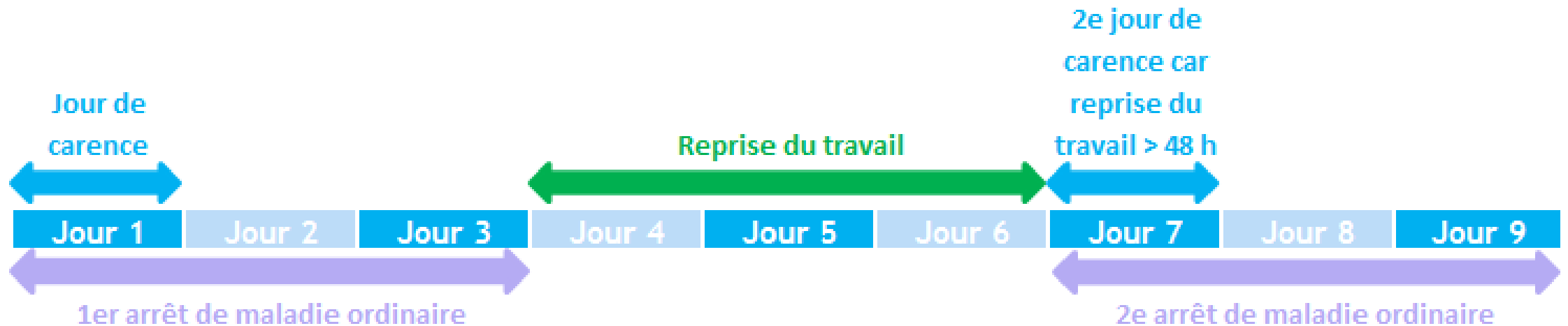
Avant quatre mois de services	congé de maladie non rémunéré
Après quatre mois de services	1 mois à 90%* et 1 mois à 50%*
Après deux ans de services	2 mois à 90%* et 2 mois à 50%*
Après trois ans de services	3 mois à 90%* et 3 mois à 50%*

* déduction faite des IJ pour les fonctionnaires IRCANTEC/Agents contractuels

** principe de parité FPE

Journée de carence

Lors de **chaque arrêt de travail**, un jour de carence, c'est-à-dire un jour non rémunéré, est appliqué sauf exceptions



Seul le SFT est conservé

CMO

Exceptions

- Arrêts de travail de prolongation
- Lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie ordinaire pour la même cause n'a pas excédé 48 heures
- Aux congés de maladie ordinaire accordés au titre d'une même affectation de longue durée (ALD) pendant 3 ans à compter du premier congé de maladie
- Aux congés de maladie ordinaire postérieurement à une déclaration de grossesse et avant le congé maternité et aux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches
- Aux congés de maladie faisant suite à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical et aux congés de pour les femmes victimes de fausse couche ayant eu lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée
- Au premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente
- ...

CLM/CGM

Conditions d'octroi

- CLM : Fonctionnaire CNRACL
- CGM : Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels

Ce congé est accordé au fonctionnaire ou au contractuel en position d'activité lorsque son état de santé :

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

La liste **indicative** des maladies ouvrant droit à CLM figure sur l'arrêté du 14 mars 1986

L'agent peut bénéficier de plusieurs CLM/CGM sous réserve d'avoir repris pendant au moins un an (*reprise à temps complet, temps partiel thérapeutique, temps non complet*)

CLM/CGM

Conditions d'octroi

L'agent contractuel doit compter au moins **3 années de services** pour pouvoir prétendre à un CGM

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
- Des services accomplis auprès de l'un des établissements publics à caractère administratif de la collectivité ou auxquels elle participe

CLM/CGM

Procédure

- L'agent adresse à l'autorité territoriale une demande accompagnée d'un certificat d'un médecin, attestant qu'il est susceptible de bénéficier d'un CLM/CGM
- La durée totale du CLM/CGM est de 3 ans et débute le 1^{er} jour de la constatation médicale de la pathologie
- Il est accordé par périodes de 3 à 6 mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée (*sauf dans le cadre d'un CLM/CGM fractionné*)

CLM/CGM

Conseil médical restreint

Saisine du conseil médical pour l'octroi de la première période de CLM/CGM

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

- Renouvellement du CLM/CGM après épuisement des droits à plein traitement
- Réintégration à l'issue d'une période de CLM/CGM (*sans être au terme du congé*) si l'agent exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou en cas de placement d'office
- Dernier renouvellement du CLM/CGM
- Terme des droits statutaires

Sauf dans ces cas, la reprise s'effectue sur présentation d'un certificat médical d'aptitude à la reprise délivré par un médecin

CLM/CGM

Fonctionnaires et agents contractuels

	1 an	2 ans
Traitement*	100%	50%
Indemnité de résidence	100%	100%
Supplément familial de traitement	100%	100%
NBI**	100%	50%
IFSE (<i>délibération</i>)***	33% max	60% max

* déduction faite des IJ pour les fonctionnaires IRCANTEC/agents contractuels

** tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions

*** principe de parité FPE

CLD

Conditions d'octroi

Il est accordé au **fonctionnaire CNRACL uniquement**, en activité mis dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions

5 affections y ouvrent droit : la tuberculose, les affections mentales, les affections cancéreuses, la poliomyélite, le déficit immunitaire grave et acquis

Il est accordé une seule fois dans toute la carrière par type d'affection

L'attribution du CLD s'effectue par période de 3 à 6 mois et est renouvelable dans la limite d'une durée max de 5 ans

CLD

Procédure

Il s'agit d'un droit et non d'un placement automatique en CLD

- À l'issue des douze premiers mois de congé de longue maladie, une option est offerte au fonctionnaire, qui consiste :
 - Soit à demander à être placé en congé de longue durée, qui débutera au premier jour du congé de longue maladie
 - Soit à être maintenu en congé de longue maladie

CLD

Conseil médical restreint

Les conditions d'octroi et de renouvellement sont les mêmes que celles du CLM/CGM

CLD

Rémunération

	3 ans	2 ans
Traitement	100%	50%
Indemnité de résidence	100%	100%
Supplément familial de traitement	100%	100%
NBI*	-	-
IFSE*	-	-

* Suspendues en CLD

LA PREVOYANCE

Rappel

Compensation de perte de revenus en cas d'arrêt de travail prolongé pour maladie ou d'accident de la vie courante

Obligation de participer avec un minimum de participation de **7 € par mois par agent depuis le 1^{er} janvier 2025**

Les garanties minimales éligibles à la participation doivent prévoir :

- Un maintien de rémunération à hauteur de 90% du traitement indiciaire net et de la NBI nette, complété de 40% du régime indemnitaire net, à compter du passage à demi-traitement, en disponibilité d'office ou dans l'attente de l'avis du conseil médical
- Un maintien de 90% du traitement net aux agents CNRACL mis en retraite pour invalidité (*agents IRCANTEC classés en 2ème ou 3ème catégorie d'invalidité*) et n'ayant pas atteint l'âge légal de départ à la retraite
- Un capital décès ou PTIA

PARTIE 2

La fin des congés de maladie

Aptitude et inaptitude

L'aptitude à la reprise

À la fin des congés

Reprise avec ou sans aménagement de poste

Temps partiel thérapeutique (TPT)

Préparer la reprise

Pour faciliter le retour au travail dans des conditions profitables à tous (*agent, équipe, encadrant*), il est **possible** de prévoir une visite médicale avec le médecin du travail lorsque une date de reprise est fixée afin :

- D'aménager le poste de travail
- D'évaluer le bénéfice d'un soutien psychologique dans le parcours de reprise de l'agent, au regard de son état de santé

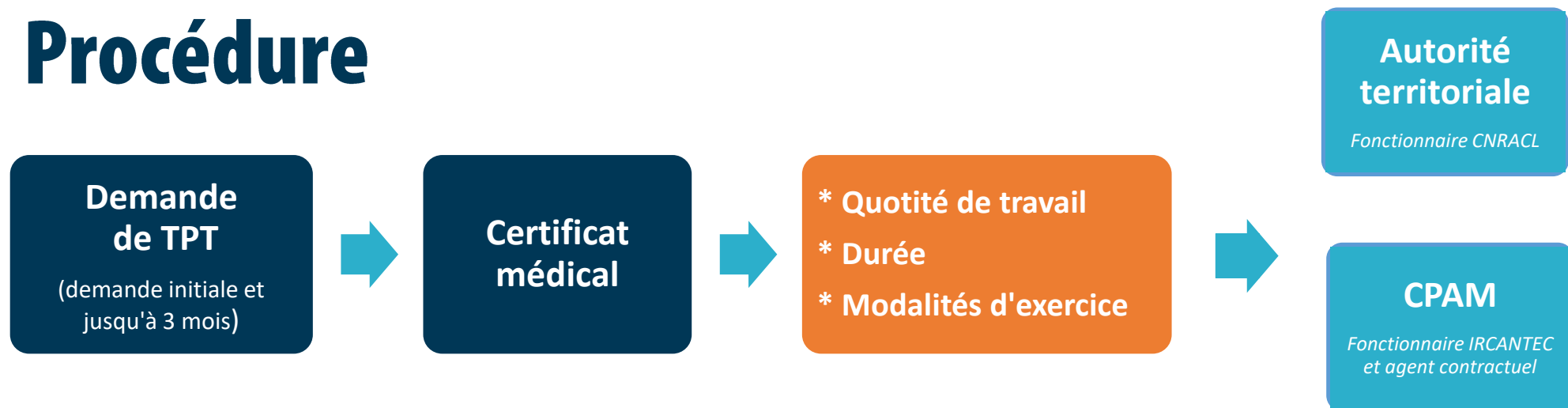
L'aptitude à la reprise

Reprise à temps partiel thérapeutique

Dispositif d'accompagnement de l'agent dont l'état de santé ne lui permet temporairement pas d'assurer en totalité ses fonctions, mais pour lequel **le maintien ou le retour** vers une activité professionnelle est de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé

Il permet également d'accompagner l'agent dans le cadre d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé

Procédure



Information du médecin du travail des demandes d'exercice des fonctions à TPT et des autorisations

L'aptitude à la reprise

Quotité

Quotité de travail : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %

Durée

Durée de l'autorisation : par période **d'un à trois mois**, de manière continue ou discontinue, dans la limite d'une année



FONCTIONNAIRE CNRACL : Au-delà d'une période totale de 3 mois, l'autorité territoriale doit saisir un médecin agréé pour avis sur la demande de prolongation au regard de sa justification médicale, de la quotité de travail sollicitée et de la durée de travail à TPT demandée.

Nouvelle autorisation de TPT : après une reprise d'activité minimale d'un an

L'inaptitude à la reprise

Au terme des congés

Inaptitude définitive
au poste

Inaptitude
temporaire

Inaptitude définitive
aux missions du
grade

Inaptitude
définitive à toutes
fonctions

L' inaptitude à la reprise

L'inaptitude au poste

Changement de fonction/emploi

Uniquement pour les fonctionnaires

Sur avis du conseil médical

Le changement d'affectation peut également être prononcé lorsque le poste de travail du fonctionnaire ne peut pas être aménagé ou si le bon fonctionnement du service ne le permet pas

L' inaptitude à la reprise

L'inaptitude temporaire

À l'expiration des droits à congé de maladie et en cas d'inaptitude temporaire, le **fonctionnaire titulaire** est placé en **disponibilité d'office** pour raison de santé (DORS)

La DORS se justifie s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au **reclassement**

Durée

Un an, renouvelable deux fois (*une troisième fois si le conseil médical restreint estime que l'agent, devrait pouvoir reprendre ses fonctions ou être reclassé*)

La mise en DORS et son renouvellement doivent être précédés d'un avis du conseil médical

Pendant la DORS, il ne perçoit plus de rémunération mais sous réserve de remplir les conditions, il peut percevoir :

- Des indemnités de coordination
- Une allocation d'invalidité temporaire

L' inaptitude à la reprise

L' inaptitude temporaire

Le **fonctionnaire stagiaire** et **l'agent contractuel** sont placés en congé sans traitement

Durée

Agent contractuel	Fonctionnaire stagiaire
Un an, qui peut être prolongée de six mois si un avis médical établit que l'agent sera apte à la reprise à l'issue de cette période supplémentaire	Un an renouvelable deux fois, après avis du conseil médical restreint

L'inaptitude à la reprise

L'inaptitude définitive aux fonctions

Stagiaire CNRACL



Licenciement/ pas d'obligation de reclassement
Rétablissement au régime général
Le cas échéant, bénéfice d'une pension d'invalidité calculée
dans les conditions du code de la sécurité sociale
Payée par la collectivité et remboursée par la CNRACL
Allocation chômage à la charge de la collectivité

Stagiaire IRCANTEC



Licenciement/pas d'obligation de reclassement
Versement d'une indemnité de licenciement
Allocation chômage à la charge de la collectivité

L'inaptitude à la reprise

L'inaptitude définitive aux fonctions

Contractuels



Licenciement

Obligation de reclassement pour les contractuels recrutés à titre permanent sur un emploi permanent ou en CDI

Saisine de la CCP

Indemnité de licenciement

Allocation chômage à la charge de France Travail ou de la collectivité
(*si auto-assurance*)

L'inaptitude à la reprise

L'inaptitude définitive aux missions du grade

Titulaires CNRACL et IRCANTEC



Période de préparation au reclassement
Reclassement

L' inaptitude à la reprise

L' inaptitude définitive aux missions du grade

Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade mais qu'il peut exercer d'autres activités, l'autorité territoriale ou le président du CNFPT ou le président du CDG propose **une période de préparation au reclassement (PPR)**, après avis du conseil médical restreint

Durée d'un an maximum, la PPR vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objet de le préparer et, le cas échéant, de le qualifier pour l'exercice de nouvelles fonctions compatibles avec son état de santé

L' inaptitude à la reprise

L'inaptitude définitive à toutes fonctions

Titulaires CNRACL



Retraite pour invalidité d'office
Allocation chômage à la charge de la collectivité

Titulaires IRCANTEC



Licenciement pour inaptitude physique
Versement d'une indemnité de licenciement
Allocation chômage à la charge de la collectivité

PARTIE 4

Les congés annuels non pris

Report et indemnisation

CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Nouveau décret

- Parution du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025, entrée en vigueur le 23 juin 2025 modifiant le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux
- Le décret s'applique également aux agents contractuels
- Le report et l'indemnisation des congés non pris sont désormais expressément prévus par les textes
- Un arrêté du 21 juin 2025 est venu préciser les modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale

CONGÉS ANNUELS NON PRIS

Le report

Report des congés non pris **AVANT** un congé pour raison de santé :

- Durée du report : 15 mois
- Point de départ du report : à la date de la reprise de l'agent

Report des congés non pris **ACQUIS PENDANT** un congé pour raison de santé :

- Durée du report : 15 mois
- Point de départ du report : à la reprise et au plus au terme de l'année d'acquisition des congés

Report limité au 4 premières semaines par période de référence

Délai peut être prolongé sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale

CONGÉS ANNUELS NON PRIS

L'indemnisation

Par dérogation lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

L'indemnité est calculée selon la formule suivante :

Rémunération brute mensuelle x 12 / 250 x nombre de jours de congés non pris

PARTIE 5

Mutuelle Santé

Vos obligations au 1^{er} janvier 2026

MUTUELLE SANTÉ

Rappel du dispositif



MUTUELLE SANTÉ

Participation financière obligatoire

Obligation de participer avec un minimum de participation de **15 € par mois par agent** à partir du **1^{er} janvier 2026**

Les garanties éligibles à la participation portent sur un panier minimum de soins, notamment sur :

- Les honoraires des médecins et spécialistes
- Les médicaments
- Les frais dentaires, optiques, appareillage
- L'hospitalisation

MUTUELLE SANTÉ

Qui peut en bénéficier ?

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- Les agents contractuels de droit public
- Les agents contractuels de droit privé

L'adhésion aux garanties de santé par les agents, est **individuelle et facultative**

Les retraités peuvent uniquement adhérer au contrat-groupe « santé » proposé par leur dernier employeur

MUTUELLE SANTÉ

Comment participer ?

1. La labellisation

Participation financière au coût des contrats individuels souscrits directement par les agents dès lors que ceux-ci sont labellisés, c'est-à-dire référencés par des organismes accrédités

2. La convention de participation

Participation financière versée aux agents adhérents au contrat-groupe souscrit par l'employeur, dans le cadre d'une mise en concurrence réalisée par :

- L'employeur directement
- Le Centre de gestion

MUTUELLE SANTÉ

Convention de participation CDG76

Le contrat groupe « santé » propose :

3 Formules pour les actifs, conjoints, enfants rattachés et les retraités :

- Niveau 1 - De base
- Niveau 2 - Confort
- Niveau 3 - Renforcée

Formules de prestations supérieures aux garanties du panier de soins

Tarification par tranches d'âge pour les actifs et les retraités et tarif pour les enfants des actifs (2 premiers, gratuité à partir du 3^{ème} enfant)

MUTUELLE SANTÉ

Convention de participation CDG76

1. **Signer la lettre d'intention**, à renvoyer à votre correspondant MNT, pour anticiper la communication auprès de vos agents.

2. **Délibérer**, après avis du Conseil Social Territorial propre ou intercommunal, sur les points suivants :

- L'adhésion effective de votre collectivité à la convention de participation
- Le montant de la participation versée (montant unitaire en euros)

3. **Signer les documents contractuels** adressés par la MNT après délibération

4. **Mise en œuvre** du déploiement dans votre collectivité

CDG 76

Déclaration d'intention

Conventions de participation Santé et Prévoyance CDG 76

Collectivité ou établissement public :

N° SIRET :

N° INSEE :

Adresse :

Intervenant MNT ou dossier "Protection sociale complémentaire" au sein de votre collectivité :

Nom Prénom :

Fonction :

Signature :

Date :

COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Convention de participation du CDG76

« Mutuelle Santé » et/ou « Prévoyance »

COFINANCER ☐

ÉTAPEMENT FINANCIER ☐

Adhésion envisagée à la convention de participation proposée par le Centre de gestion 76 : ☐

DÉLIBÉRATION

Modèle

PORTANT ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION SANTÉ SOUSCRITE PAR LE CENTRE DE GESTION 76

CERTAINEMENT

MNT

Collectivité

Modèles disponibles sur
[notre page dédiée](#)

NOS SERVICES RESTENT À VOTRE ÉCOUTE

