



Bordeaux, le 05 SEP. 2019

La Rectrice de l'Académie de Bordeaux.
Rectrice de la région académique de la Nouvelle Aquitaine
Chancelière des Universités d'Aquitaine

à

Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement du
second degré
Mesdames et Messieurs les Directeurs de CIO
Pour attribution

Mesdames et Messieurs les Inspecteurs d'académie,
Directeurs académiques des services de l'Education
nationale

Pour information

**Pôle des Relations et
des Ressources Humaines**

**Direction
des Personnels Enseignants**

**Direction
de l'Encadrement et des
Personnels administratifs et
techniques**

Affaire suivie par
Magalié SABBAAH
Patrick BOUCHET

Mél:
ce.dpe@ac-bordeaux.fr

Objet : Absences pour raison de santé et gestion des congés de maladie
ordinaire

Réf:

Loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
modifiée

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables
aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n°
84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction
publique de l'Etat

Décret 86-442 du 14 mars 1986 relatif au régime des congés de maladie des
fonctionnaires

Décret 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif à la procédure de contrôle des arrêts
de maladie des fonctionnaires.

Circulaire du 20 avril 2015 relative au délai de transmission des arrêts de maladie
des fonctionnaires dans la fonction publique de l'État

Dans le souci de préserver les intérêts des personnels au regard des droits à
congés pour raisons de santé (congé maladie ordinaire, congé longue maladie,
congé longue durée, congé grave maladie pour les personnels contractuels), j'ai
l'honneur de vous rappeler quelques points essentiels en matière de gestion des
congés de maladie :

1 - L'exigence de production d'un arrêt de travail en cas de maladie dans les 48 heures

Toute absence pour raison médicale doit être justifiée par un certificat
médical dans un délai de 48h.

A défaut de justifier son absence par un arrêt de travail, l'agent se trouve
dans une situation irrégulière qui donnera lieu à un prélèvement sur
salaire pour absence de service fait.

**Il vous appartient donc de saisir les services du Pôle des relations
et des ressources humaines au plus tard dans la semaine qui suit
ce délai des 48 heures afin d'enclencher les retraits sur salaire.**

Une mise en demeure est alors adressée par le rectorat à l'agent afin de
régulariser sa situation dans les 8 jours à compter de cette notification

5 rue Joseph de Carayon-Latour
CS 81499
33060 Bordeaux Cedex

en cas d'absence continue non justifiée au-delà de cette période une deuxième mise en demeure est adressée à l'intéressé pour l'informer qu'une procédure de radiation des cadres pour **abandon de poste** est engagée à son encontre avec prise d'effet dans les 15 jours après la notification de la deuxième mise en demeure.

Il est rappelé que cette procédure rare et exceptionnelle de l'abandon de poste, assimilée à une démission à l'initiative de l'agent, exonère l'administration d'engager une procédure disciplinaire.

Dans les cas d'hospitalisation, le plus souvent l'agent ou un proche prévient l'établissement de son absence pour maladie mais n'est pas en mesure de fournir dans l'immédiat l'arrêt de travail consécutif à la maladie ; le certificat d'hospitalisation suffit à régulariser l'absence au moins dans un premier temps pour le premier jour ouvrable consécutif à son admission à l'hôpital, dans l'attente de la production de l'arrêt de travail qui doit parvenir dans les 8 jours qui suivent la première absence.

2 - L'exigence d'une information partagée entre les différents niveaux de gestion

Il est rappelé que les congés de maladie doivent impérativement être saisis dans GIGC dès réception du justificatif du médecin traitant ou du certificat d'hospitalisation.

Sans justificatif, il ne peut y avoir de saisie par anticipation.

Inversement vous ne devez pas retarder la saisie du congé, **faute de quoi le remplacement ne pourra pas être mis en œuvre** ; par ailleurs l'absence de régularisation d'arrêt maladie peut avoir des conséquences en matière de droit à congés et/ou de régularisation paye (récupération des IJ pour les non titulaires).

Un exemplaire de l'arrêté pris en suivant doit être transmis aux directions de gestion des personnels (DPE et DEPAT) du Rectorat dès lors que l'agent se retrouve à demi traitement.

Par ailleurs je vous invite à signaler aux directions de gestion des personnels du Rectorat toute situation complexe susceptible de **mettre en place un suivi spécifique** (dispositifs d'accompagnement assurés par le service d'appui aux ressources humaines) et de faire intervenir d'autres acteurs (médecine du travail, assistante sociale, bureaux des affaires médicales des DSDEN).

Plus généralement il est rappelé que l'agent doit présenter sa demande de renouvellement de congé de maladie dans le délai d'un mois avant l'expiration de la période en cours.

Il doit également produire les justificatifs demandés notamment un certificat médical de prolongation. En cours de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, l'agent public n'est toutefois pas tenu de fournir des certificats de prolongation d'arrêt dans la mesure où, au moment de l'octroi ou de chaque renouvellement, le comité médical détermine la durée de l'incapacité nécessaire au traitement médical de l'intéressé.

1- Le jour de carence des agents publics

Lorsqu'ils sont en congé de maladie, les agents publics (fonctionnaires et contractuels) ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération qu'à partir du 2^e jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas aux congés suivants :

congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et maladie professionnelle,

congé de longue maladie,
congé de longue durée,
congé de grave maladie,
congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1er congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD),
congé de maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité,
congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique.

De plus, le jour de carence ne s'applique pas lors du 2e arrêt de travail :

lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 congés maladie,
et que les 2 arrêts de travail ont la même cause.

§- inclusion des périodes de vacances

Il ressort d'une jurisprudence constante tirée des dispositions de l'art 34 de la loi du 11 janvier 1984, que la durée du congé de maladie est encadrée par les dates fixées par le seul certificat d'arrêt de travail.

La circonstance que la fin des congés de maladie tombe pendant une période de vacances scolaires pendant laquelle les cours sont suspendus et l'établissement scolaire fermé, n'autorise pas l'administration à comptabiliser par défaut la totalité de la période de vacances en congés de maladie.

Néanmoins l'interruption du congé de maladie ordinaire pendant les congés scolaires, ne permet pas à l'agent de prétendre à un congé long, congé long qui doit être impérativement précédé d'une période de congé de maladie ordinaire prise en continu, sans interruption.

5 - Combinaison des différents congés pour raisons de santé

Les congés d'invalidité temporaire imputables au service, pour maternité, les congés de longue maladie ou congés de longue durée peuvent venir interrompre le décompte des droits à congé de maladie ordinaire s'ils relèvent d'une affectation différente.

En effet le congé de maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé d'invalidité temporaire imputable au service peuvent correspondre chacun à une situation différente qui justifie l'absence de l'agent. Ils sont indépendants les uns des autres et, à ce titre, peuvent se suivre ou s'interrompre. Ainsi un congé de maladie ordinaire rémunéré peut être suivi ou interrompu par un congé de maladie d'un autre type.

6 - Accident de service

J'appelle votre attention sur les nouvelles modalités réglementaires de déclaration d'accident de service. Désormais la déclaration d'accident doit être effectuée par le supérieur hiérarchique à qui l'agent doit transmettre le certificat médical dans les **48 heures** suivant son établissement.

L'agent devra ensuite adresser sa déclaration d'accident (de service ou de trajet) dans les **15 jours** suivant la date de l'accident.

Cette déclaration, ainsi que les certificats médicaux et les feuilles de remboursement de soins, sont à adresser au Bureau des affaires médicales de la DSDEN.

Dans l'attente de la décision d'imputabilité, la procédure pouvant être longue, il convient, dans un premier temps, de saisir les arrêts de maladie en congé de maladie ordinaire (CMO), afin d'assurer la continuité de traitement de l'agent concerné au regard de ses droits à plein traitement ou à demi traitement.

À la fin de l'instruction, l'administration se prononce sur l'imputabilité au service et, lorsqu'elle est constatée, place l'agent en congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pour la durée de l'arrêt de travail.

Il est en effet souhaitable de préserver les droits des intéressés et de ne pas induire de reversement de salaire indûment perçu à plein traitement en cas de refus ultérieur d'imputabilité.

7- Congés longs et saisine du Comité Médical Départemental (CMOI)

Il est indispensable que vous alertiez l'agent dans **les 15 jours qui précèdent l'échéance des trois mois de congés consécutifs de maladie ordinaire (CMO)**. Cette échéance déclenche le passage au demi-traitement et permet à l'agent d'envisager en lien avec son médecin traitant, une éventuelle requalification du congé en congé de longue maladie (CLM) en sollicitant l'avis du comité médical départemental.

Je vous rappelle, que l'application GIGC vous permettant la saisie des congés de maladie ordinaire est automatiquement bloquée au-delà de six mois consécutifs de congés.

En effet, la saisine du comité médical départemental est obligatoire à l'issue de 6 mois de CMO consécutifs.

Toutefois, compte tenu des délais d'instruction des dossiers par le comité médical départemental, il est recommandé de **saisir cette instance le plus rapidement possible, lorsque le CMO semble perdurer** afin que la situation des agents puisse être examinée dans des délais raisonnables et compatibles avec la bonne tenue de leur dossier administratif et financier.

Au-delà de cinq mois consécutifs et sans avis du comité médical départemental, vous devez immédiatement prendre l'attache du correspondant de gestion à la DPE ou à la DEPAT et du bureau des affaires médicales de la DSDEN de votre département.

Je vous rappelle pour information que l'avis des comités médicaux est un avis simple que l'employeur n'est pas tenu de suivre **sauf** dans trois cas suivants :

Reprise d'activité après 12 mois de CMO
Reprise d'activité après CLM ou CLD
Reprise à mi-temps thérapeutique

A noter que les demandes de temps partiel thérapeutique peuvent désormais être formulées consécutivement à un congé de maladie ordinaire et accordées sous réserve d'un avis convergent du médecin agréé et du médecin traitant. En cas de demande, vous devez transmettre la demande de l'agent au bureau des affaires médicales de la DSDEN en lien avec le comité médical départemental consulté pour avis sur ce type de demande.

8 - Cas particulier de la mise en congé d'office pour les personnels enseignants :

Il s'agit d'une procédure exceptionnelle. mesure conservatoire mise en œuvre par mes services en cas d'urgence dans le cas où le chef d'établissement constate le risque manifeste de mise en danger des élèves et /ou de mise en danger de l'enseignant lui-même"

Pour les personnels enseignants et d'éducation en contact direct avec les élèves, cette mise en congé d'office immédiate d'un mois prévue par l'article 4 du décret du 29 juillet 1921 est assortie d'une procédure simultanée de saisine du comité médical pour demande d'attribution d'un congé de longue maladie ou de longue durée.

Cette procédure est déclenchée après transmission d'un rapport circonstancié élaboré par le médecin de prévention complété par un rapport de l'employeur assorti des rapports du chef d'établissement sur les circonstances qui justifient cette mesure.

Je vous remercie de la bonne prise en compte de ces règles et de leur mise en œuvre dans le cadre de la gestion de proximité des congés de maladie des personnels.

Il vous appartient, en votre qualité de premier responsable des ressources humaines, de porter un regard attentif à la situation des personnels de vos établissements et d'apprécier l'application de ces règles dans un souci d'humanité.

Mes services sont à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire.