



Congé Longue Durée (CLD) Quels sont mes droits ?



22/12/2023

Il est accordé à l'agents atteint de **tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis** et qu'il est donc dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Il n'est accordé qu'après un avis favorable du conseil Médical. Il peut être continu ou discontinu.

• Durée

Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. Il est de **5 ans maximum au cours de la carrière pour un même groupe de maladies**. Il peut être fractionné ou utilisé de façon continue.

Si le congé de longue durée est du à un accident de travail ou de une maladie professionnelle, le CLD est de 8 ans maximum (rémunéré à plein traitement pendant 5 ans et à demi traitement pendant les 3 année suivantes).

• Procédure

-l'agent doit transmettre à son UGD qui transmettra à son tour au Conseil Médical (CM), la demande de congé établie par son médecin traitant et un certificat médical sous pli confidentiel, qui précise la nature de la pathologie. Le comité médical peut ensuite s'adresser directement au médecin.

-Le conseil médical transmet ensuite son avis à l'administration (BMARI) qui le communique à l'agent, si l'avis est favorable l'agent est placé en congé de longue durée (ou longue maladie dans un premier temps), il reçoit un arrêté lui notifiant la décision.

-l'agent est d'abord placé en congé longue maladie à plein traitement, s'il lui reste des droits à cette position. Ce n'est qu'à la fin des droits à congé de longue maladie à plein traitement que l'intéressé sera placé en congé de longue durée s'il opte pour ce choix. (l'agent peut rester en CLM s'il le demande et que l'administration l'autorise).

Si l'agent a été placé en CLM 1 an, il bénéficiera alors plus que de 2 ans à plein traitement et de 2 années à demi traitement (maximum) pendant son CLD.

-l'administration peut parfois proposer une mise en CLD d'office. Dans ce cas un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au Conseil Médical.

-La demande de **renouvellement** doit être adressée au Bureau des accidents maladies de la DRH (BMARI) 7 rue Watt 75013 PARIS, au moins 2 mois avant l'expiration du congé en cours, accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant sous pli confidentiel .

• Visite de contrôle

Afin que le conseil Médical puisse se prononcer sur le dossier, il est obligatoire d'aller à la convocation du CM. Pendant le CLD l'agent doit aussi se soumettre aux visites prescrites par un spécialiste agréé ou le CM. Le refus répété et sans motif médical valable peut entraîner la perte du bénéfice du CLD.



Congé Longue Durée (CLD) Quels sont mes droits ?



22/12/2023

Il est accordé à l'agents atteint de **tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, de poliomyélite ou de déficit immunitaire grave et acquis** et qu'il est donc dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Il n'est accordé qu'après un avis favorable du conseil Médical. Il peut être continu ou discontinu.

• Durée

Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois. Il est de **5 ans maximum au cours de la carrière pour un même groupe de maladies**. Il peut être fractionné ou utilisé de façon continue.

Si le congé de longue durée est du à un accident de travail ou de une maladie professionnelle, le CLD est de 8 ans maximum (rémunéré à plein traitement pendant 5 ans et à demi traitement pendant les 3 année suivantes).

• Procédure

-l'agent doit transmettre à son UGD qui transmettra à son tour au Conseil Médical (CM), la demande de congé établie par son médecin traitant et un certificat médical sous pli confidentiel, qui précise la nature de la pathologie. Le comité médical peut ensuite s'adresser directement au médecin.

-Le conseil médical transmet ensuite son avis à l'administration (BMARI) qui le communique à l'agent, si l'avis est favorable l'agent est placé en congé de longue durée (ou longue maladie dans un premier temps), il reçoit un arrêté lui notifiant la décision.

-l'agent est d'abord placé en congé longue maladie à plein traitement, s'il lui reste des droits à cette position. Ce n'est qu'à la fin des droits à congé de longue maladie à plein traitement que l'intéressé sera placé en congé de longue durée s'il opte pour ce choix. (l'agent peut rester en CLM s'il le demande et que l'administration l'autorise).

Si l'agent a été placé en CLM 1 an, il bénéficiera alors plus que de 2 ans à plein traitement et de 2 années à demi traitement (maximum) pendant son CLD.

-l'administration peut parfois proposer une mise en CLD d'office. Dans ce cas un rapport écrit du médecin de prévention de l'administration doit figurer au dossier soumis au Conseil Médical.

-La demande de **renouvellement** doit être adressée au Bureau des accidents maladies de la DRH (BMARI) 7 rue Watt 75013 PARIS, au moins 2 mois avant l'expiration du congé en cours, accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant sous pli confidentiel .

• Visite de contrôle

Afin que le conseil Médical puisse se prononcer sur le dossier, il est obligatoire d'aller à la convocation du CM. Pendant le CLD l'agent doit aussi se soumettre aux visites prescrites par un spécialiste agréé ou le CM. Le refus répété et sans motif médical valable peut entraîner la perte du bénéfice du CLD.



• **Rémunération**

L'agent est **payé à plein traitement pendant 3 an** et à demi traitement la 4^{ème} et la 4^{ème} année. Lorsque qu'un agent est à demi traitement, il touche en intégralité l'indice de résidence et le supplément familial de traitement.

Le jour de carence se s'applique pas pour un CLM. A l'issue des droits pour CLD et en cas d'attente d'une décision administrative pour une réintégration, un reclassement(...) l'agent est mis en DORS (disposition d'office pour raison de santé), le demi traitement est maintenu jusqu'à ce que la décision de l'administration soit rendue.

• **Effet des congés longue maladie sur la situation des agents**

Le temps passé en congé de longue maladie à plein ou demi traitement est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisation.

L'agent ne perd aucun CA par contre il ne génère pas de RTT.

L'agent continue à avoir accès aux avantages sociaux.

Les CA d'une année N qui n'ont pu être pris en partie ou en totalité avant l'échéance normal en raison d'un CLD sont reportables jusqu'au 31 mars de l'année N+2 dans la limite de 20 jours. Pour une reprise après le 31 mars de l'année N+2 la DRH demande qu'ils soient mis sur un CET.

Le fonctionnaire stagiaire placé en CLD dépassant 1/10^{ème} (36 jours) de la durée normale de son stage, voit son stage prorogé et la date de sa titularisation reportée d'autant de jours ayant dépassé ce seuil.

• **Fin du congé longue maladie**

*** reprise de fonction:**

Elle ne peut se faire qu'après l'avis favorable du comité médical, l'agent est alors réintégré de droit. Elle peut être assortie d'un TP thérapeutique et/ou un aménagement de poste.

***Si l'agent ne peut reprendre :** Il transmet 2 mois avant la fin de son CLD au BMARI sous pli confidentiel les éléments médicaux nécessaires à l'étude de son dossier.

il est mis soit :

- **en disponibilité d'office pour raison de santé** (DORS) si le CM estime qu'il pourra reprendre ultérieurement ses fonctions

-en DORS et ensuite en **reclassement** si le CM estime qu'il est inapte à ses fonctions

-en DORS puis en **retraite pour invalidité** si le CM estime que l'agent est inapte à toute fonction (qu'aucun reclassement n'est possible).

Conseil du SUPAP-FSU

Toute décision peut faire l'objet d'une contestation par un recours gracieux, auprès du Conseil Médical dans un délai de 2 mois(7 rue Watt 75013) et le cas échéant d'un recours auprès du tribunal Administratif.

Source: ordonnance du 25 novembre 2020, Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à nous contacter:

**Contactes-nous !
Au 06.29.12.02.48
ou par mail supapfsu.pe@gmail.com**

• **Rémunération**

L'agent est **payé à plein traitement pendant 3 an** et à demi traitement la 4^{ème} et la 4^{ème} année. Lorsque qu'un agent est à demi traitement, il touche en intégralité l'indice de résidence et le supplément familial de traitement.

Le jour de carence se s'applique pas pour un CLM. A l'issue des droits pour CLD et en cas d'attente d'une décision administrative pour une réintégration, un reclassement(...) l'agent est mis en DORS (disposition d'office pour raison de santé), le demi traitement est maintenu jusqu'à ce que la décision de l'administration soit rendue.

• **Effet des congés longue maladie sur la situation des agents**

Le temps passé en congé de longue maladie à plein ou demi traitement est pris en compte pour l'avancement.

Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisation.

L'agent ne perd aucun CA par contre il ne génère pas de RTT.

L'agent continue à avoir accès aux avantages sociaux.

Les CA d'une année N qui n'ont pu être pris en partie ou en totalité avant l'échéance normal en raison d'un CLD sont reportables jusqu'au 31 mars de l'année N+2 dans la limite de 20 jours. Pour une reprise après le 31 mars de l'année N+2 la DRH demande qu'ils soient mis sur un CET.

Le fonctionnaire stagiaire placé en CLD dépassant 1/10^{ème} (36 jours) de la durée normale de son stage, voit son stage prorogé et la date de sa titularisation reportée d'autant de jours ayant dépassé ce seuil.

• **Fin du congé longue maladie**

*** reprise de fonction:**

Elle ne peut se faire qu'après l'avis favorable du comité médical, l'agent est alors réintégré de droit. Elle peut être assortie d'un TP thérapeutique et/ou un aménagement de poste.

***Si l'agent ne peut reprendre :** Il transmet 2 mois avant la fin de son CLD au BMARI sous pli confidentiel les éléments médicaux nécessaires à l'étude de son dossier.

il est mis soit :

- **en disponibilité d'office pour raison de santé** (DORS) si le CM estime qu'il pourra reprendre ultérieurement ses fonctions

-en DORS et ensuite en **reclassement** si le CM estime qu'il est inapte à ses fonctions

-en DORS puis en **retraite pour invalidité** si le CM estime que l'agent est inapte à toute fonction (qu'aucun reclassement n'est possible).

Conseil du SUPAP-FSU

Toute décision peut faire l'objet d'une contestation par un recours gracieux, auprès du Conseil Médical dans un délai de 2 mois(7 rue Watt 75013) et le cas échéant d'un recours auprès du tribunal Administratif.

Source: ordonnance du 25 novembre 2020, Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à nous contacter:

**Contactes-nous !
Au 06.29.12.02.48
ou par mail supapfsu.pe@gmail.com**