



# Partie 6 / La protection sociale

Centres de Gestion  
de l'Allier, de la Haute-Loire  
et du Puy-de-Dôme

## 6.1 Congés de maladie

### 6.1.1 Les différents congés de maladie

La réglementation applicable dépend du nombre d'heures hebdomadaires effectuées par l'agent(e).

#### FONCTIONNAIRES A TEMPS COMPLET OU TEMPS NON COMPLET REPRESENTANT **AU MOINS** 28 HEURES HEBDOMADAIRES

Types de congés de maladie	Durée de congés maximale	Rémunération à plein traitement	Rémunération à 1/2 traitement	Formalités à accomplir
Maladie ordinaire	12 mois consécutifs	3 mois	9 mois	Transmission du certificat médical d'arrêt de travail dans les <b>48 heures</b>
Longue maladie CLM	3 ans	1 an	2 ans	Certificat médical du médecin traitant + Lettre de demande de CLM ou CLD adressés à l'autorité territoriale qui saisira pour avis le comité médical départemental
Longue durée CLD	5 ans	3 ans	2 ans	
Accident de service et Maladie professionnelle	Placement en CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) et rémunération à plein traitement tant qu'il n'y a pas de reprise de fonctions. De plus, l'employeur prend en charge les frais médicaux et pharmaceutiques liés à l'accident.			Déclaration d'accident auprès du/de la chef(fe) de service.

#### FONCTIONNAIRES A TEMPS NON COMPLET REPRESENTANT **MOINS** DE 28 HEURES HEBDOMADAIRES :

Types de congés de maladie	Durée de congés maximale	Rémunération à plein traitement	Rémunération à 1/2 traitement	Formalités à accomplir	
Maladie ordinaire	12 mois consécutifs	3 mois	9 mois	Transmission du certificat médical d'arrêt de travail dans les <b>48 heures</b>	
Grave maladie	3 ans	1 an	2 ans	Certificat médical du médecin traitant + Lettre de demande de congé de grave maladie adressée à l'autorité territoriale qui saisira pour avis le comité médical départemental.	
Accident de service et Maladie professionnelle	Tant que le/la fonctionnaire est inapte à l'exercice de ses fonctions en lien avec cet accident		Jusqu'à l'expiration du congé	néant	Déclaration d'accident auprès du/de la chef(fe) de service et de la CPAM.

Les agent(e)s à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires doivent envoyer leur certificat médical d'arrêt maladie à leur employeur.

Les agent(e)s à temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires doivent transmettre un exemplaire de leur certificat médical à la Sécurité sociale et un exemplaire à leur employeur.

## Période de préparation au reclassement

La période de préparation au reclassement (PPR) vise à préparer et qualifier les fonctionnaires reconnu(e)s inaptes à l'exercice des fonctions de leur grade pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec leur état de santé. L'agent(e) placé(e) en PPR est en position d'activité dans son cadre d'emplois d'origine.

Dans le cadre de la PPR, des périodes de stages, de formation ou d'immersion peuvent intervenir pour favoriser l'aboutissement du projet professionnel de l'agent(e).

### 6.1.2 La journée de carence

Une journée de carence est appliquée pour les agent(e)s en congé de maladie. Le traitement ou la rémunération est maintenue à partir du deuxième jour de congé de maladie.

La journée de carence ne s'applique pas :

- au deuxième congé de maladie faisant suite à un premier accordé au titre de la même cause, lorsque la reprise du travail entre les deux congés n'a pas excédé 48 heures ;

- au congé pour invalidité temporaire imputable au service, aux congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, au congé de longue maladie, au congé de longue durée et au congé de grave maladie...

## 6.2 Congés de maternité ou pour adoption

Le nombre d'heures hebdomadaires ne joue pas sur la réglementation concernant les congés de maternité.

### 6.2.1 Congé de maternité :

La fonctionnaire perçoit son plein traitement pendant toute la durée du congé. Si ces agentes travaillent à temps partiel, elles sont rétablies à temps plein dès le début du congé de maternité et pour toute sa durée.

Type de grossesse	Situation familiale avant l'accouchement	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale du congé
Simple	L'intéressée ou le ménage a moins de 2 enfants	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Simple	L'intéressée ou le ménage a au moins 2 enfants à charge <sup>(1)</sup> ou l'agent(e) a déjà eu 2 enfants nés viables <sup>(2)</sup>	8 semaines (cette période peut être augmentée de 2 semaines sans justificatif médical)	18 semaines (si l'agent(e) a bénéficié de 10 semaines de congé prénatal, le congé postnatal sera de 16 semaines)	26 semaines <sup>(3)</sup>
Gémellaire	Aucune condition préalable	12 semaines (cette période peut être augmentée de 4 semaines sans justificatif médical)	22 semaines (si l'agent(e) a bénéficié de 16 semaines de congé prénatal, le congé postnatal sera de 18 semaines)	34 semaines
Triplés ou plus	Aucune condition préalable	24 semaines	22 semaines	46 semaines

<sup>(1)</sup> cette notion d'enfants à charge correspond à celle prévue par les règles applicables en matière d'allocations familiales. Elle s'entend de la personne qui assume, dans quelques conditions que ce soit, la charge effective et permanente de l'enfant (art L 521-1 du Code de la sécurité sociale).

<sup>(2)</sup> cette notion s'applique au nombre d'enfants qu'a eu l'agent(e) qui sollicite le congé. L'enfant est considéré comme né viable lorsqu'un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, un certificat médical doit indiquer que l'enfant était viable (art 79-1 du Code civil).

<sup>(3)</sup> lorsque, à la date de l'accouchement, le nombre d'enfants n'atteint pas le seuil prévu (enfant né non viable ou enfant de rang 1 ou 2 n'étant plus à charge), le congé postnatal peut être réduit à 10 semaines mais la durée du congé prénatal ne peut être remise en cause (circulaire ministérielle du 21 mars 1996). Cette disposition n'est cependant pas reprise par le Code de la sécurité sociale.

### **6.2.2 Congé pour adoption :**

Il est ouvert au/à la fonctionnaire à qui l'autorité administrative compétente ou tout organisme désigné à cet effet confie un enfant en vue de son adoption. Il peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

<b>TYPES D'ADOPTION</b>	<b>SITUATION avant l'adoption</b>	<b>DUREE TOTALE</b>
<b>Adoption simple</b>	Le foyer a moins de 2 enfants à charge	10 semaines
<b>Adoption simple</b>	Le foyer a déjà au moins 2 enfants à charge	18 semaines
<b>Adoptions multiples</b>		22 semaines

Lorsque les deux parents adoptifs sont fonctionnaires en activité, celui-ci peut être réparti entre eux. Dans ce cas, la durée du congé d'adoption est augmentée :

- ↳ la période de 10 ou 18 semaines est augmentée de 11 jours,
- ↳ la période de 22 semaines est augmentée de 18 jours.

Lorsque le congé est réparti entre les parents adoptifs, la période ne peut être fractionnée qu'en deux parties, dont la plus courte est au moins égale à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être prises simultanément.

## **6.3 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Le père salarié mais aussi le ou la conjoint(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie de ce congé.

Après la naissance de l'enfant, il/elle bénéficie d'un congé de 11 jours consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples (samedi, dimanche et jour férié inclus). A la demande du/de la fonctionnaire, ce congé peut être fractionné en deux périodes dont l'une des deux est au moins égale à sept jours.

L'autorité territoriale doit être avertie au moins un mois avant la date souhaitée pour ce congé (sauf si impossibilité de respecter ce délai). Le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans certains cas.

Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021 et ceux dont la naissance est prévue à compter de cette date, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est augmentée : elle passe à 25 jours calendaires en cas de naissance unique et 32 jours calendaires en cas de naissances multiples. Une période de 4 jours consécutifs doit être prise immédiatement après le congé de naissance de l'enfant. Elle est suivie d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, qui pourra être prise immédiatement ou ultérieurement, de manière fractionnée ou non. Un décret viendra fixer les conditions d'application de ces nouvelles dispositions.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut se cumuler avec le congé de naissance ou d'adoption.

Ce congé est rémunéré.

## **6.4 Congé de naissance ou d'adoption**

A l'occasion de l'arrivée d'un enfant au foyer, un congé rémunéré de 3 jours ouvrables consécutifs ou non est accordé.

Ce congé est pris de manière continue ou fractionnée à l'occasion de chaque arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption dans les quinze jours entourant l'arrivée de l'enfant adopté.

Il est différent des 3 jours d'autorisation spéciale d'absence discrétionnaire pouvant être accordés en cas de naissance ou d'adoption.