



L'accompagnement de la situation de santé des agents CNRS

→ 14/03/2024

Sommaire

Les dispositifs statutaires

Les dispositifs conventionnels

Les accompagnements sociaux et RH

01

Les dispositifs statutaires d'accompagnement des situations de santé

Sommaire

Pour les agents titulaires

Pour les agents contractuels

Les dispositifs d'accompagnement de la reprise

A large, bright yellow circle is positioned on the left side of the slide, partially cut off by the edge.

Pour les agents titulaires

Pour les agents titulaires

Je suis un agent titulaire CNRS et je rencontre une difficulté de santé qui va me contraindre à suspendre mon activité professionnelle pour une durée plus ou moins longue.



De nombreuses questions se posent:

- Quelles solutions peuvent m'être proposées?
- Quelles sont les conséquences sur ma rémunération, mes congés...?
- Quelles sont les démarches?
- Quels sont mes interlocuteurs?
- Comment informer mon entourage & ma hiérarchie? ...

Nous allons ici aborder les différents types de congés maladie

Sommaire

Le congé ordinaire de maladie

Le congé de longue maladie

Le congé de longue durée

01 Le congé ordinaire de maladie

Le Congé Ordinaire de maladie ou COM



L'article L 822-1 CGFP stipule que le fonctionnaire en activité a droit à des congés de maladie lorsque la maladie qu'il présente est dûment constatée et le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Ce congé de maladie accordé par le médecin traitant sur la base d'un arrêt de travail

Durée maximale du congé ordinaire :

La durée du congé de maladie ordinaire peut être d'un an maximum pendant une période de 12 mois consécutifs (365 jours ou 366 en cas d'année bissextile).



Après 6 mois de COM consécutifs, l'administration a l'obligation de faire procéder à une visite auprès d'un médecin agréé

Quelles sont les conséquences du COM?

➤ Sur l'affectation:

Le COM est sans impact sur l'affectation

➤ Sur les congés:

L'agent continue d'acquérir ses congés mais 1 jour de RTT est retiré tous les 17 jours d'absence

➤ Sur la rémunération:

Le 1^{er} jour d'arrêt n'est pas rémunéré: application de la carence (hors exceptions limitativement prévues)

puis 90 jours sur 12 mois à plein traitement

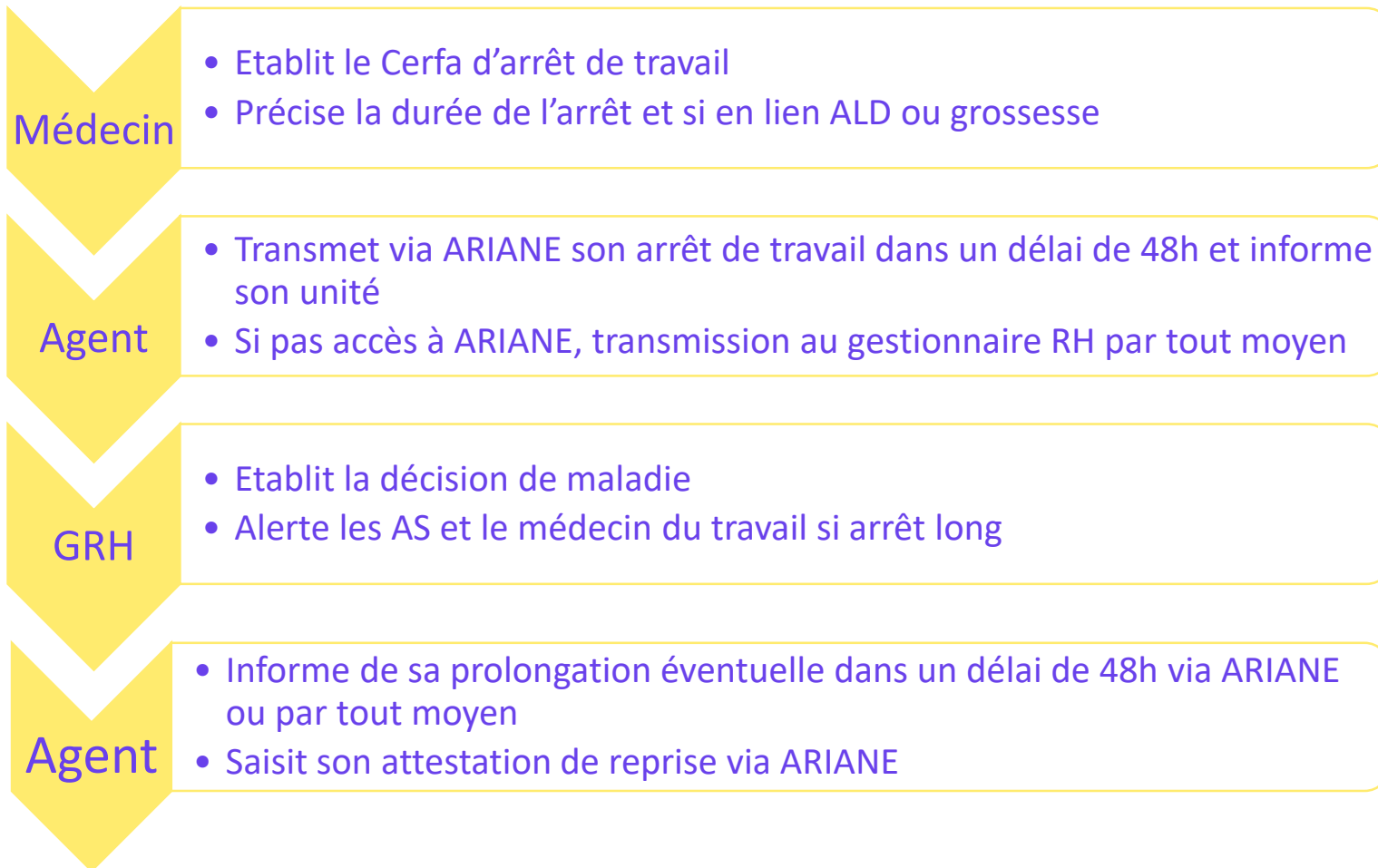
270 jours sur 12 mois à demi-traitement

➤ Sur le régime indemnitaire:

Le RIFSEEP (pour les IT) et le RIPEC (pour les chercheurs) suivent le sort du traitement : si COM à plein traitement, pas d'abattement de l'IFSE et du RIPEC, en revanche si COM à demi-traitement, abattement de l'IFSE et du RIPEC dans les mêmes proportions

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un COM?

Si votre état de santé ne vous permet pas d'exercer vos fonctions, vous ne pouvez pas vous absenter sans justification, il vous faut donc informer de votre absence pour maladie – délai de 48 heures pour les arrêts de maladie)



← Mon unité et moi ?

Mes interlocuteurs:

- Votre gestionnaire RH
- Votre assistante sociale :



DR14-Liste.assistante.sociale
ou assistante.sociale@dr14.cnrs.fr

- Votre médecin du travail :



DR14-Liste.medecins
Ou dr14.liste.medecins@dr14.cnrs.fr

Retrouvez l'ensemble des interlocuteurs dédiés à votre unité ici:

<https://outils.dr14.cnrs.fr/Unite/Default.aspx>

Le COM en résumé

Accordé sur la base d'un
certificat médical

Transmission dans les 48
heures

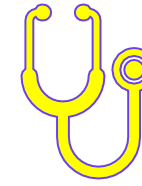
90 jours plein traitement
270 jours demi
traitement

Contrôle par un
médecin agréé après
6 mois de COM
consécutifs

Sans incidence sur les
congés
Avec incidence sur les
RTT

02 Le congé de longue maladie

Le Congé de Longue Maladie ou CLM



L'article L 822-6 du CGFP stipule que le fonctionnaire en activité a droit à des congés de longue maladie, dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Il est accordé pour une des pathologie listée à l'article 1 de l'arrêté du 14 Mars 1986
Toutefois, cette liste n'est pas limitative : un CLM peut être accordé pour d'autres maladies après avis du conseil médical.

Le congé de longue maladie peut être utilisé de façon continue ou discontinue

Durée maximale du congé longue maladie:

La durée maximale du CLM est de 3 ans.



Si la demande de CLM est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1^{re} période de CLM part du jour de la 1^{re} constatation médicale de la maladie.

Quelles sont les conséquences du CLM?

➤ Sur l'affectation:

Le CLM est sans conséquence sur l'affectation

➤ Sur les congés:

L'agent continue d'acquérir ses congés mais 1 jour de RTT est retiré tous les 17 jours d'absence

➤ Sur la rémunération:

360 jours à plein traitement

720 jours à demi-traitement

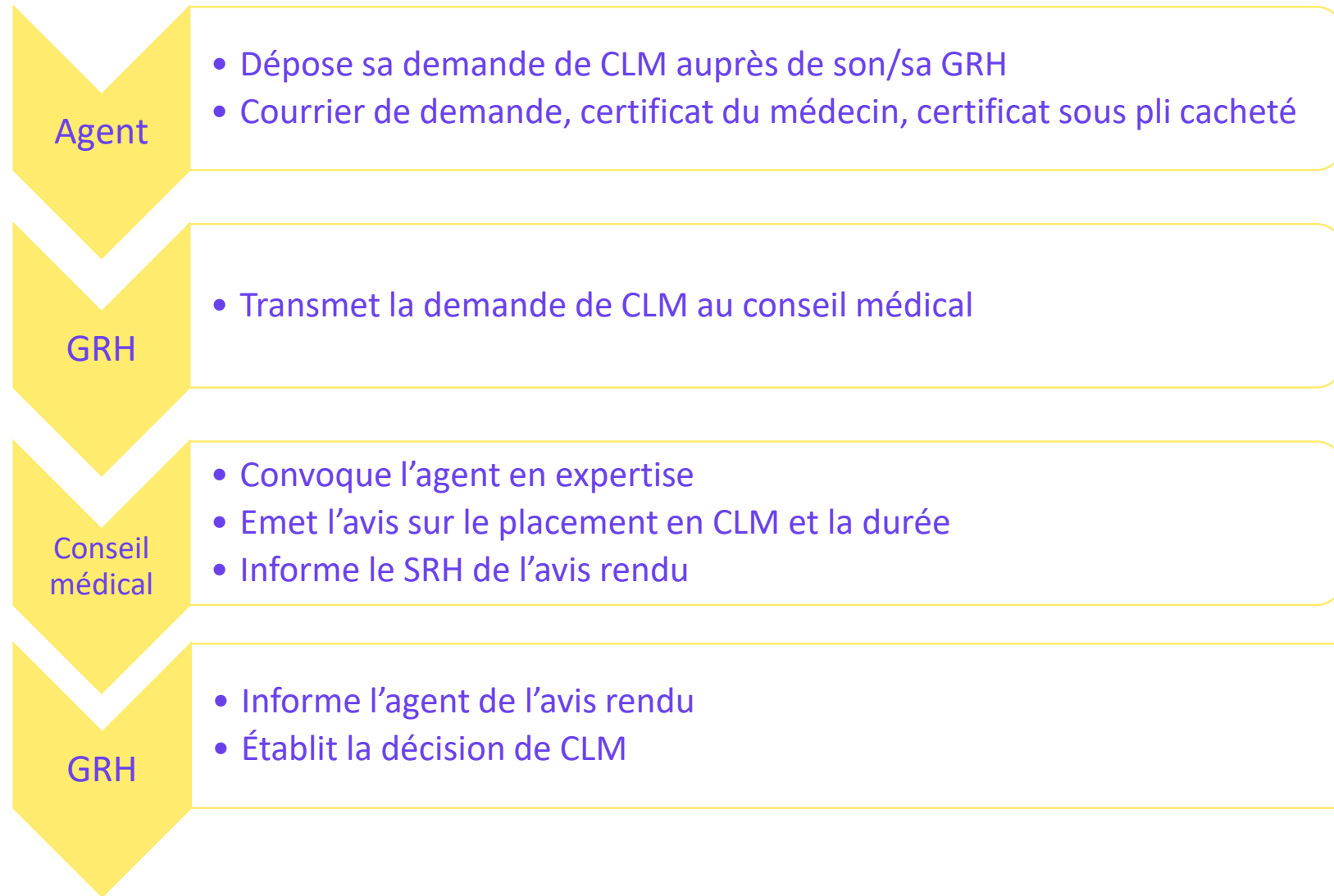


Le décompte du plein traitement démarre à compter du 1^{er} jour de requalification du COM en CLM

➤ Sur le régime indemnitaire:

- ❖ Les IT ne perçoivent pas l'IFSE car il s'agit d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions.
- ❖ Les chercheurs bénéficient du RIPEC dans les mêmes proportions que leur traitement (ex si CLM à plein traitement => RIPEC versé en totalité – Si CLM à demi-traitement => RIPEC versé à demi)

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un CLM?



Pendant la période d'instruction, l'agent reste placé en congé ordinaire de maladie

Mes interlocuteurs:

- Votre gestionnaire RH
- Votre assistante sociale :



DR14-Liste.assistante.sociale
ou assistante.sociale@dr14.cnrs.fr

- Votre médecin du travail :



DR14-Liste.medecins
Ou dr14.liste.medecins@dr14.cnrs.fr

- Le conseil médical



SPS LISTE CM
Ou sps.liste.cm@cnrs.fr

Retrouvez l'ensemble des interlocuteurs dédiés à votre unité ici:

<https://outils.dr14.cnrs.fr/Unite/Default.aspx>

Le CLM en résumé

Accordé sur demande formalisée et après avis du conseil médical

Liste de pathologies indicatives et pathologies invalidantes

360 jours plein traitement
720 jours demi traitement

Période de COM à plein traitement requalifiée en CLM

Sans incidence sur les congés
Avec incidence sur les RTT

03 Le congé de longue durée

Le Congé de Longue Durée ou CLD



L'article L 822-12 du CGFP stipule que le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue durée lorsqu'il est atteint de :

- 1° Tuberculose ;
- 2° Maladie mentale ;
- 3° Affection cancéreuse ;
- 4° Poliomyélite ;
- 5° Déficit immunitaire grave et acquis.

Cette liste est limitative

Le congé de longue durée peut être utilisé de façon continue ou discontinue

Durée maximale du congé longue durée:

La durée maximale du CLD est de 5 ans



Si l'agent est placé en CLD à la fin de sa 1^{ère} année de CLM à plein traitement, cette 1^{ère} année de CLM est considérée comme une année de CLD.

Quelles sont les conséquences du CLD?

➤ Sur l'affectation:

L'agent placé en CLD n'est plus affecté à son unité et placé en EXT

➤ Sur les congés:

L'agent continue d'acquérir ses congés mais 1 jour de RTT est retiré tous les 17 jours d'absence

➤ Sur la rémunération:

1080 jours à plein traitement

720 jours à demi-traitement

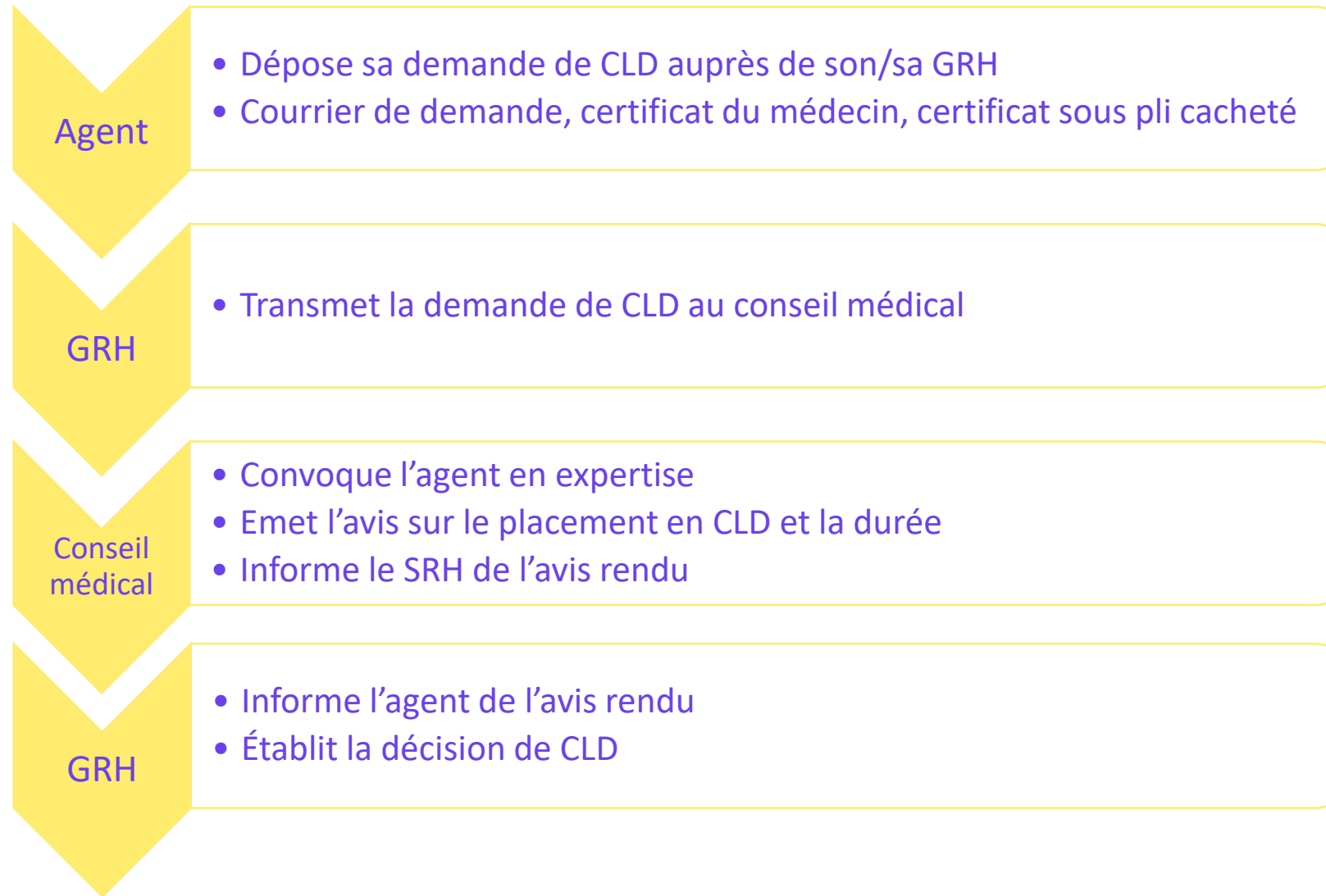


Le décompte du plein traitement démarre à compter du 1^{er} jour de requalification du CLM en CLD

➤ Sur le régime indemnitaire:

- ❖ les IT ne perçoivent pas l'IFSE car il s'agit d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions.
- ❖ Les chercheurs bénéficient du RIPEC dans les mêmes proportions que leur traitement (ex si CLD à plein traitement => RIPEC versé en totalité – Si CLD à demi-traitement => RIPEC versé à demi)

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un CLD?



← Mon unité et moi ?



Pendant la période d'instruction, l'agent reste placé dans la situation antérieure (CLM, plus rarement COM)

Mes interlocuteurs:

- Votre gestionnaire RH

- Votre assistante sociale :



DR14-Liste.assistante.sociale
ou assistante.sociale@dr14.cnrs.fr

- Votre médecin du travail :



DR14-Liste.medecins
Ou dr14.liste.medecins@dr14.cnrs.fr

- Le conseil médical



SPS LISTE CM
Ou sps.liste.cm@cnrs.fr

Retrouvez l'ensemble des interlocuteurs dédiés à votre unité ici:

<https://outils.dr14.cnrs.fr/Unite/Default.aspx>

Le CLD en résumé

Accordé sur demande formalisée et après avis du conseil médical

Liste limitative de pathologies éligibles

1080 jours plein traitement

720 jours demi traitement

Période de CLM à plein traitement requalifiée en CLD

Sans incidence sur les congés

Avec incidence sur les RTT

Avec incidence sur l'affectation

A large, bright yellow circle is partially visible on the left side of the slide, extending from the top to the bottom.

Pour les agents contractuels

Pour les agents contractuels

Je suis un agent contractuel CNRS et je rencontre une difficulté de santé qui va me contraindre à suspendre mon activité professionnelle pour une durée plus ou moins longue.



De nombreuses questions se posent:

- Quelles solutions peuvent m'être proposées?
- Quelles sont conséquences sur ma rémunération, mes congés...?
- Quelles sont les démarches?
- Quels sont mes interlocuteurs?
- Quel impact vis-à-vis de l'unité ?....

Nous allons ici aborder les différents types de congés maladie

Sommaire

Le congé de maladie

Le congé de grave maladie

01 Le congé de maladie

Le Congé de maladie



L'article 12 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 stipule que l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée, de congés de maladie

Ce congé de maladie accordé par le médecin traitant sur la base d'un arrêt de travail

Durée maximale du congé ordinaire :

La durée de maladie ordinaire peut être

- De 12 mois consécutifs si utilisation continue
- De 300 jours de service effectif si utilisation discontinuée

Quelles sont les conséquences du Congé de maladie?

➤ Sur le contrat:

Le congé de maladie est sans effet sur la durée initiale du contrat de travail

➤ Sur les congés:

L'agent continue d'acquérir ses congés mais 1 jour de RTT est retiré tous les 17 jours d'absence

➤ Sur la rémunération:

Application des règles relatives à la carence.

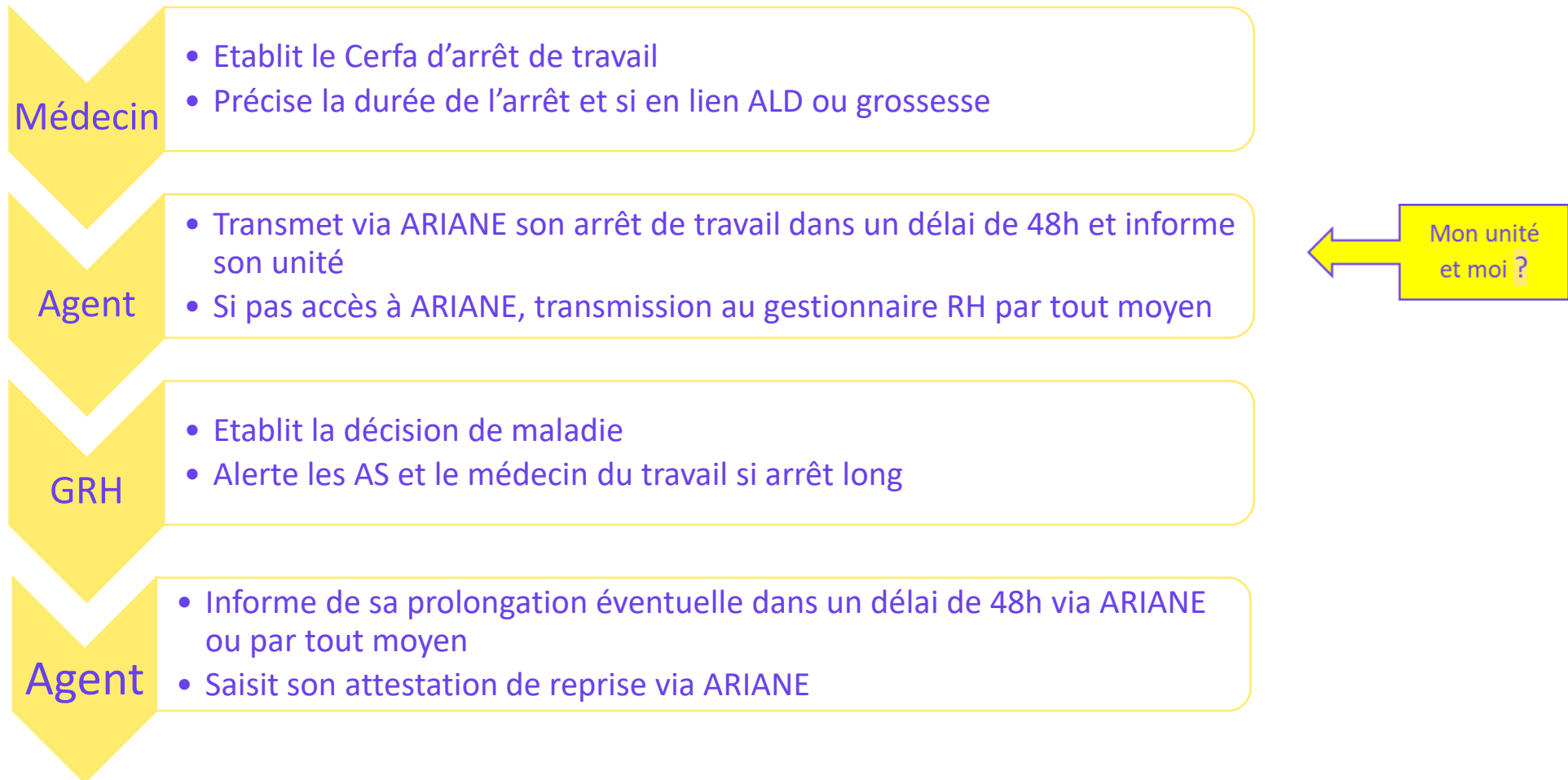
Le congé de maladie est rémunéré par l'administration employeur si l'agent à au moins 4 mois d'ancienneté à compter du début de l'arrêt de travail

 **Tableau - Durée de rémunération à plein ou à demi-traitement selon l'ancienneté**

Ancienneté	Durée de rémunération à plein pis à demi-traitement
Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un congé de maladie?

Si votre état de santé ne vous permet pas d'exercer vos fonctions, vous ne pouvez pas vous absenter sans justification, il vous faut donc informer de votre absence pour maladie



Mes interlocuteurs:

- Votre gestionnaire RH
- Votre assistante sociale :



DR14-Liste.assistante.sociale
ou assistante.sociale@dr14.cnrs.fr

- Votre médecin du travail :



DR14-Liste.medecins
Ou dr14.liste.medecins@dr14.cnrs.fr

Retrouvez l'ensemble des interlocuteurs dédiés à votre unité ici:

<https://outils.dr14.cnrs.fr/Unite/Default.aspx>

Le Congé de maladie en résumé

Accordé sur la base d'un
arrêt de travail établi par
le médecin

1 jour de carence sauf
exception

Rémunération en lien
avec l'ancienneté

1 an maximum
Ou 300 jours de travail
effectif

Sans incidence sur la
durée du contrat

Sans incidence sur les
congés

Avec incidence sur les
RTT

02 Le congé de grave maladie

Le Congé de grave maladie



Les agents contractuels, CDD ou CDI, peuvent être placés en congé de grave maladie, s'ils ont au moins 3 ans de services et s'ils sont atteints d'une affection les mettant dans l'impossibilité d'exercer leur activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Durée maximale du congé de grave maladie :

La durée maximale du congé de grave maladie est de 3 ans.

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

Quelles sont les conséquences du congé de grave maladie?

➤ Sur l'affectation:

Sans incidence sur l'affectation

➤ Sur le contrat de travail:

Sans incidence sur la fin initiale du contrat de travail

➤ Sur les congés:

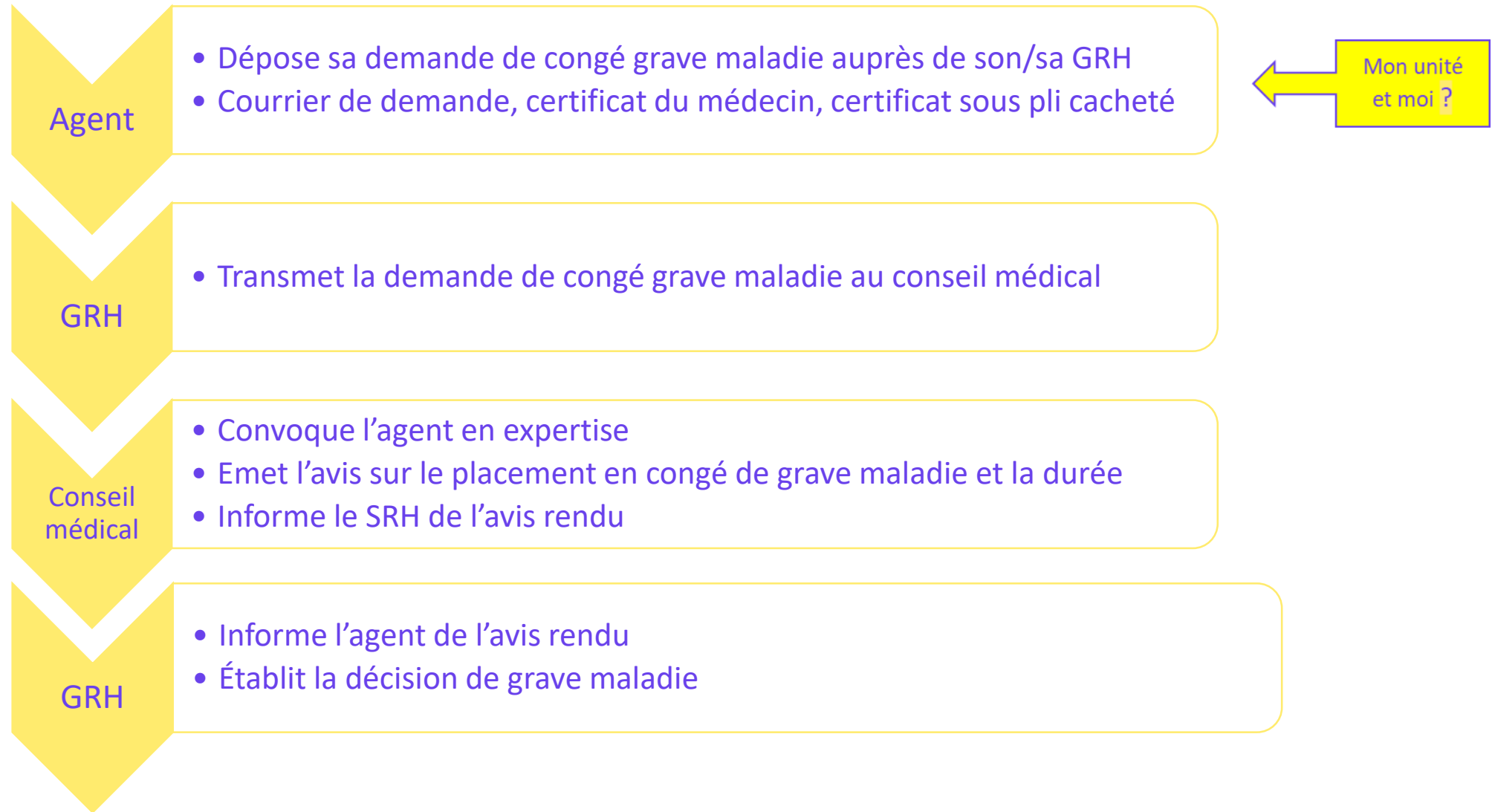
L'agent continue d'acquérir ses congés mais 1 jour de RTT est retiré tous les 17 jours d'absence

➤ Sur la rémunération:

12 mois à plein traitement

24 mois à demi-traitement

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un Congé de grave maladie?



Pendant la période d'instruction, l'agent reste placé en congé de maladie

Mes interlocuteurs:

- Votre gestionnaire RH
- Votre assistante sociale :
 DR14-Liste.assistante.sociale
ou assistante.sociale@dr14.cnrs.fr
- Votre médecin du travail :
 DR14-Liste.medecins
Ou dr14.liste.medecins@dr14.cnrs.fr
- Le conseil médical
 SPS LISTE CM
Ou sps.liste.cm@cnrs.fr

Retrouvez l'ensemble des interlocuteurs dédiés à votre unité ici:

<https://outils.dr14.cnrs.fr/Unite/Default.aspx>

Le Congé de grave maladie en résumé

Soumis à condition
d'ancienneté (3 ans)

Accordé sur demande
formalisée et après avis
du conseil médical

12 mois plein traitement
24 mois demi-traitement

Sans incidence sur le
contrat
Sans incidence sur les
congés
Avec incidence sur les
RTT

03

L'accompagnement de la reprise et le maintien dans l'emploi

Le Temps Partiel Thérapeutique (TPT)

Les agents titulaires et contractuels

Peuvent être autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique dans l'une des situations suivantes :

- Le travail à temps partiel permet le maintien ou le retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de l'état de santé
- Le travail à temps partiel permet de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé



Le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut intervenir dès lors que votre état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans que vous ayez été en arrêt de travail auparavant.

Quotité et durée du temps partiel thérapeutique

Le temps partiel pour raison thérapeutique ne peut pas être inférieur au mi-temps.

L'agent peut demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

Le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue

Le TPT est accordé pour une durée maximale d'un an.

Quelles sont les conséquences du temps partiel thérapeutique?

➤ Sur les congés:

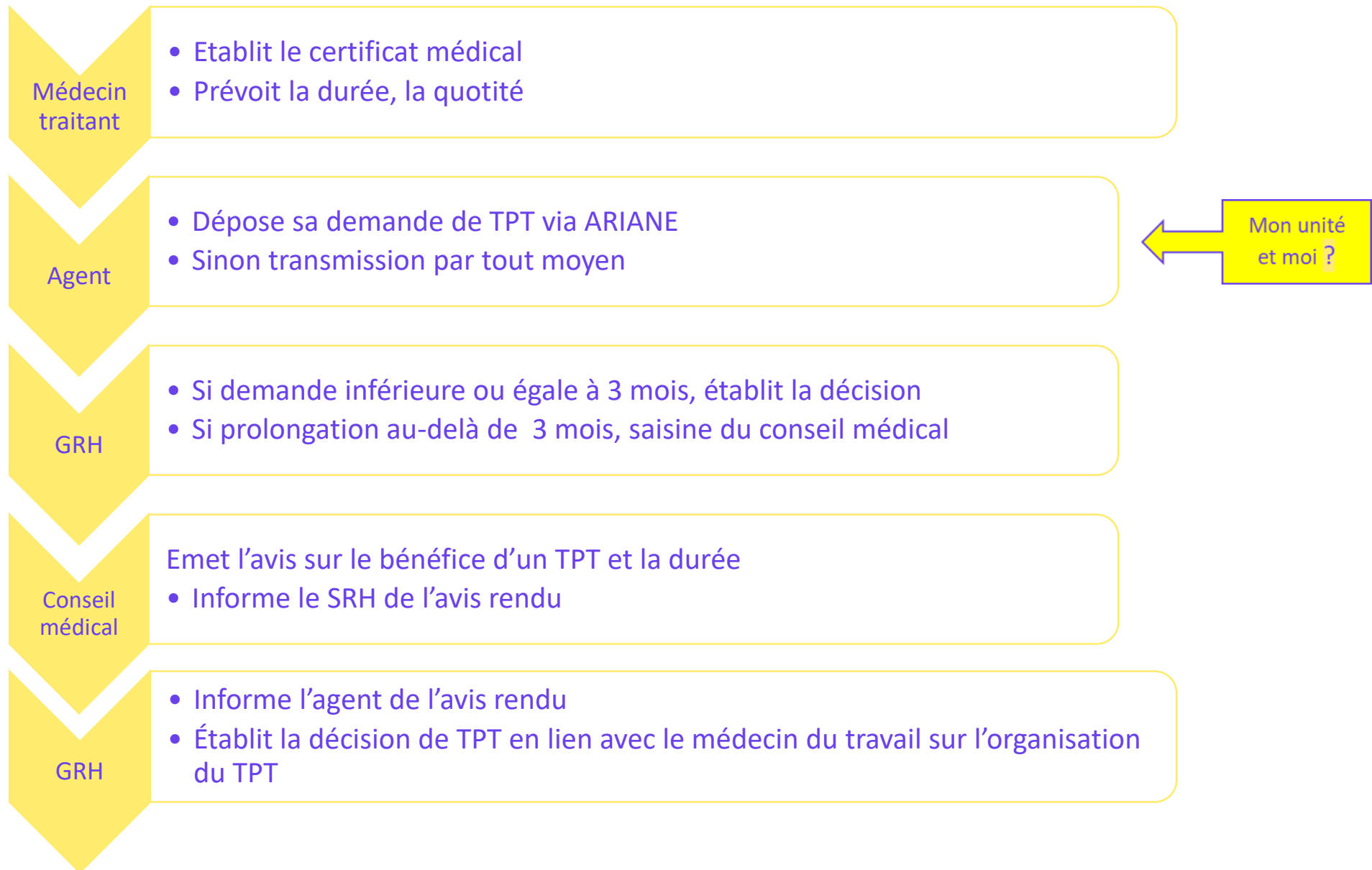
Le droit à congés est proratisé au temps de travail

➤ Sur la rémunération:

Pour les agents titulaires: maintien de la rémunération à 100%

Pour les agents contractuels: proratisation au temps de travail et versement d'un complément par la sécurité sociale

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un temps partiel thérapeutique?



01

Les dispositifs conventionnels d'accompagnement des situations de santé

Sommaire

Le télétravail pour raison de santé

Les aménagements horaires

01

Le télétravail pour raison de santé

Le télétravail pour raison de santé

En lien avec l'état de santé des agents le médecin du travail peut préconiser la mise en place d'un télétravail pour raison de santé.

➤ Quotité de télétravail:

De 1 à 5 jours par semaine cependant le CNRS préconise le retour sur site 1 journée

➤ Organisation du télétravail:

Exclusivement sur des jours fixes

Le médecin du travail peut préconiser l'organisation de ce télétravail

➤ Durée du télétravail:

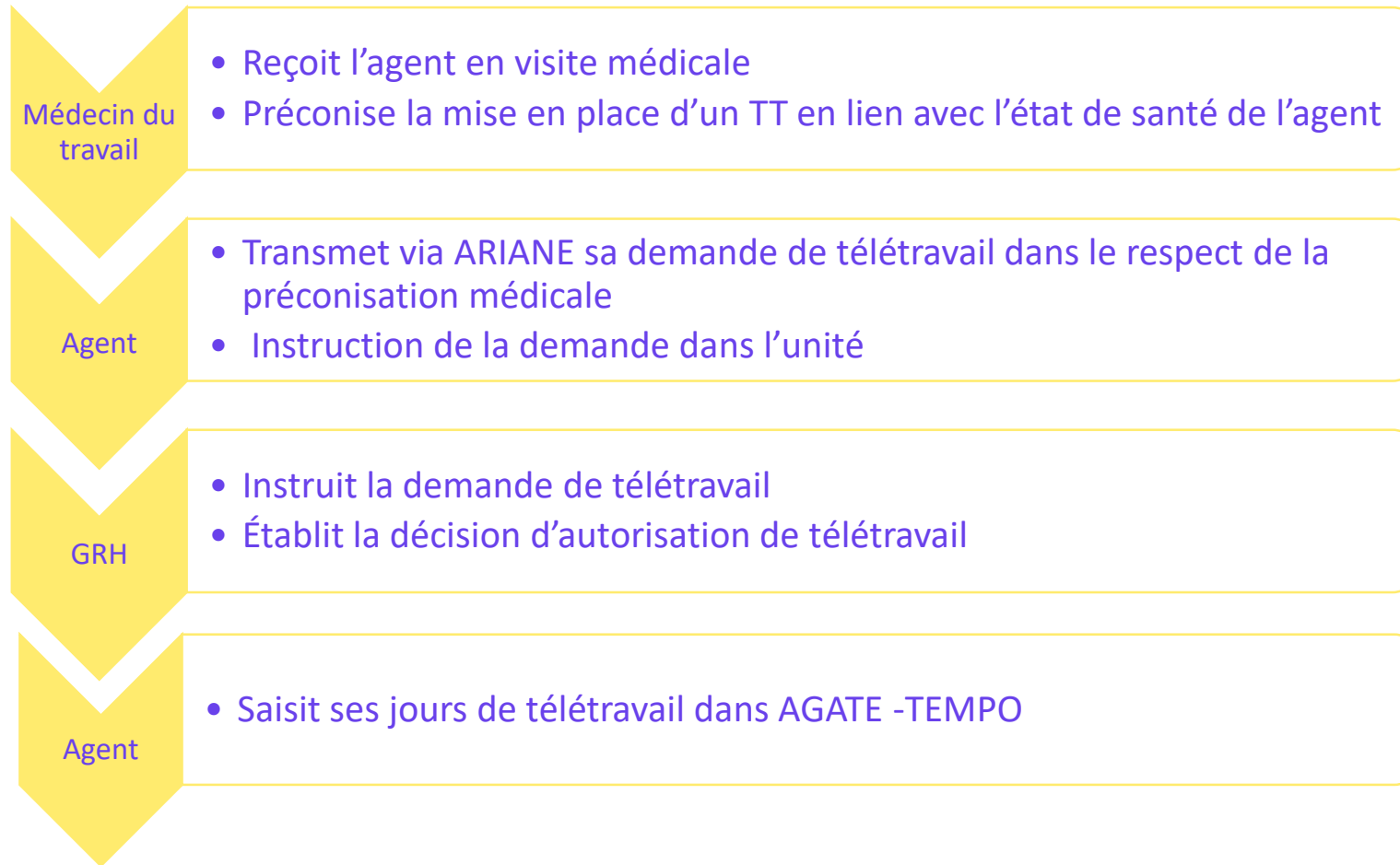
Selon préconisations du médecin du travail

De 1 à 3 jours: 1 an max renouvelable après avis du médecin du travail

De 3,5 à 5 jours: 6 mois max renouvelable après avis du médecin du travail

Quelle est la procédure pour la mise en place d'un télétravail santé?

Pour accompagner la reprise ou permettre le maintien dans l'emploi, le médecin du travail peut préconiser la mise en place d'un télétravail pour raison de santé



Le télétravail pour raison de santé ne peut pas se substituer à un arrêt de travail et n'est pas de droit, il reste soumis aux nécessités de service

02 Les aménagements horaires

Les aménagements horaires



Le médecin du travail peut préconiser un aménagement horaire aux agents rencontrant des difficultés professionnelles liées à l'altération de leur état de santé.

- Quotité de l'aménagement horaire:
Réduction du temps de travail de 30% maximum
- Durée maximale de l'aménagement horaire:
1 an maximum sur l'ensemble de la carrière
- Conséquences d'un aménagement horaire:
 - ❖ Sans incidence sur les congés
 - ❖ Sans incidence sur la rémunération

03

Les accompagnements sociaux et RH

Les accompagnements sociaux:

Mise à disposition: dans le cadre d'un arrêt maladie supérieur à 90 jours et/ou passage à demi-traitement et/ou situation particulière, un courrier est adressé au domicile de l'agent par l'assistante sociale. Ce courrier a pour but d'informer l'agent qu'il peut prendre contact avec elle s'il a des questions ou un besoin spécifique.

Accès à l'information: les assistantes sociales peuvent être sollicitées afin d'informer les agents sur leur droits en lien avec la maladie et leur statut.

Prévoyance: dans le cadre d'un passage à demi-traitement, si l'agent a souscrit à une prévoyance via sa mutuelle ou un autre organisme, il peut en faire la demande.

Les accompagnements RH:

De votre gestionnaire RH:

- Information sur les différents types de congé maladie et leurs conséquences
- Orientation / liaison vers les interlocuteurs dédiés
- Accompagnement dans les procédures en lien avec les assistantes sociales
- Explicitation des CLM/CLD fractionnés

De votre Conseiller / conseillère RH:

- Accompagnement de la situation professionnelle en lien avec la détérioration de l'état de santé
- Accompagnement de la reprise à l'issue d'un arrêt long (reclassement, repositionnement...)
- Orientation vers les dispositifs d'accompagnement de la situation de santé en lien avec les collègues assistantes sociales et gestionnaires RH

Merci de votre écoute



Prochain webinaire des ateliers RH
les aidants familiaux auprès des conjoints et ascendants
Le jeudi 25 avril 14h