



LE canard



Hé Toby t'es au courant ?? Ils veulent nous enlever 10% de notre traitement quand on est en maladie !



Pff, déjà qu'on avait pas grand-chose dans notre gamelle... Quelle bande de clowns!



DANS CE NUMÉRO :

EDITO : L'UNSA est opposée à la diminution de l'indemnisation durant le congé maladie !

DOSSIER

Le congé de maladie de l'agent territorial

QUESTIONS RÉPONSES

- La mise à disposition Kezako?
- Les ATSEM et les « Faisant Fonction »



Consultez notre site internet

Edito

“ On ne cueille pas le fruit du bonheur sur l'arbre de l'injustice. ”
Proverbe Persan

Ce jeudi 6 février 2025, le Sénat a adopté les conclusions de la commission mixte paritaire sur le budget 2025. **Le Parlement a ainsi adopté le projet de loi de finances (PLF).**

Principale mesure concernant la Fonction Publique dans son ensemble : **une diminution du taux d'indemnisation des fonctionnaires en arrêt maladie, passant de 100 % à 90 % de leur traitement.**

L'UNSA considère que cette baisse des traitements fragilise encore d'avantage les agents et nuit une fois de plus à l'attractivité de la Fonction Publique.

Baisser les traitements pendant les arrêts de maladie ordinaire est une mesure injuste : **aucun agent ne choisit d'être malade ou accidenté.** Cette mesure impacte non seulement le pouvoir d'achat des agents mais aussi leur moral.

Lors du Conseil Commun de la Fonction Publique du 11 février, **l'UNSA** avec toutes les organisations syndicales, ainsi que les employeurs territoriaux, **ont donc voté contre les 2 textes mettant en œuvre cette baisse des rémunérations.**

Le gouvernement porte donc seul cette mesure injuste. Un nouveau CCFP devra être convoqué sur ce sujet.

Afin de bien se rendre compte des conséquences financières de l'application de cette mesure contre les agents publics en arrêt maladie, **l'UNSA** vous met à disposition une calculatrice →

Sylvie WEISSLER

Accessible sur le site unsaterritoriaux67.e-monsite.com



LE CONGÉ DE MALADIE DE L'AGENT TERRITORIAL



Il est nécessaire de différencier 2 systèmes de Sécurité Sociale qui existent simultanément au regard des congés de maladie des agents

de la Fonction Publique Territoriale :

- Le **régime spécial de la sécurité sociale** qui concerne les agents titulaires et stagiaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.) à temps complet et à temps non complet, **effectuant 28 heures ou plus** de service hebdomadaire ;
- Le **régime général de la sécurité sociale** qui concerne :
 - * les agents non titulaires (contractuels) à temps complet ou à temps non complet ;
 - * Les agents titulaires et stagiaires non affiliés à la C.N.R.A.C.L. à temps non complet effectuant **moins de 28 heures** de service hebdomadaire.

DANS QUEL CAS UN AGENT (EN POSITION D'ACTIVITÉ) EST-IL PLACÉ EN CONGÉ DE MALADIE ?

L'agent est placé en **congé de maladie** (appelé auparavant **congé de malade ordinaire - CMO**) lorsque la maladie ou un accident survenu hors temps de travail le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

OBLIGATION DE FOURNIR UN ARRÊT DE TRAVAIL :

Pour être placé en congé de maladie, **l'agent doit adresser à son administration employeur un avis d'arrêt de travail**, c'est-à-dire les volets n°2 et 3 de l'arrêt de travail **dans les 48 heures** suivant son établissement par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme. Cet avis d'arrêt de travail indique la durée probable de son incapacité de travail. **Il conserve le volet n°1**. Ce volet doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

En cas de renouvellement de son arrêt de travail, il doit transmettre à son administration sa prolongation dans le **même délai de 48 heures** suivant l'établissement de l'arrêt de travail (sauf hospitalisation). Attention, en cas de non-respect du délai de 48 heures, l'agent s'expose à une réduction de sa rémunération (voir fiche technique statutaire à la fin du dossier).

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE MALADIE ?

Agent titulaire : La durée du congé de maladie peut être d'un an maximum, pendant une période de 12 mois consécutifs.

Agent non titulaire : L'agent doit être en activité et peut bénéficier de congés de maladie :

- pendant une période de 12 mois consécutifs ;
- ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant 300 jours de services effectifs, dans certaines limites (voir plus bas)

ET LA RÉMUNÉRATION ?

JOUR DE CARENCE : Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un **jour de carence non rémunéré**. Cependant ce jour de carence **ne s'applique pas lors du 2^e arrêt de travail** si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés de maladie accordés pour la même affection. Il en est ainsi lorsque le nouvel arrêt de travail prolonge l'arrêt précédent, ou que l'agent tente de reprendre ses fonctions et se trouve dans l'obligation de s'arrêter de nouveau 1 ou 2 jours plus tard. Le nouvel arrêt est considéré comme une rechute et une prolongation puisqu'il n'y a pas eu disparition de la cause de l'arrêt initial.


[Fiche technique statutaire « Jour de carence »](#)

Agent titulaire : l'agent reçoit un « plein traitement » pendant 3 mois, puis un demi-traitement pendant 9 mois.

Agent non titulaire : l'agent reçoit un « plein traitement », puis un demi-traitement selon les modalités suivantes :

- après 4 mois de service : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement ;
- après 2 ans de service : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement ;
- après 3 ans de service : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement.

Rémunération versée pendant 3 mois :

- ♦ 100% du traitement brut indiciaire
→ Attention voir ci-dessous ! 
- ♦ Indemnité de résidence
- ♦ Supplément familial de traitement (SFT)
- ♦ Primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
- ♦ Primes et indemnités liées à l'organisation du travail
- ♦ Intégralité ou partie du régime indemnitaire (IFSE et/ou CIA) en fonction des modulations prévues par chaque collectivité.



Attention : Le Parlement a adopté le projet de loi de finances (PLF) en février 2025, **malgré le « vote contre »** des syndicats et employeurs. **CONSEQUENCES ATTENDUES : une diminution du taux d'indemnisation des fonctionnaires en arrêt maladie, qui doit passer de 100 à 90 % du traitement brut pendant 3 mois.**

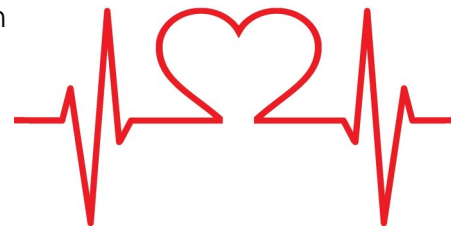


A NOTER : Les droits à plein ou demi-traitement sont décomptés, pour chaque jour d'arrêt de travail, en fonction des jours d'arrêt à plein ou demi-traitement déjà accordés au cours des 12 mois précédents.

Rémunération versée après 3 mois :

L'agent passe à demi-traitement. Le complément de traitement peut être versé par un organisme de prévoyance si l'agent a souscrit à un contrat de ce type. Ainsi sont versés :

- Traitement indiciaire : 50 %
- Indemnité de résidence (IR) : 100 %
- Supplément familial de traitement (SFT) : 100 %
- Nouvelle bonification indiciaire (NBI) : 50 %
- Primes et indemnités : conditions de suspension ou de maintien fixées par délibération de la collectivité



QUELS SONT LES EFFETS DU CONGÉ DE MALADIE SUR LA CARRIÈRE ?

Le temps passé en congé de maladie est sans effet sur les droits de l'agent à **avancement (d'échelon et de grade)** et à **promotion interne**. Il est également sans effet sur sa retraite.

Le temps passé en congé de maladie ne réduit pas les droits aux autres congés (ex : congés annuels, maternité, proche aidant etc).

Important : si l'agent ne peut pas bénéficier de ses congés annuels en raison de congés de maladie, une partie de ses congés annuels peut être reportée. Les périodes pendant lesquelles l'agent est en congé de maladie ne lui donnent pas droit à des RTT. S'il est stagiaire, les congés de maladie, au-delà d'une certaine durée, prolongent la durée de son stage.

LES OBLIGATIONS PENDANT UN CONGÉ DE MALADIE

L'administration peut soumettre l'agent à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé. Il est de plus obligatoirement soumis à un examen de contrôle par un médecin agréé, au moins 1 fois après 6 mois consécutifs de congé de maladie.

Un médecin agréé est un médecin généraliste ou spécialiste figurant sur une liste établie par le préfet, qui a notamment pour rôle d'effectuer les contre-visites et les expertises. L'agent est informé de cette visite de contrôle par courrier recommandé avec accusé de réception. Si l'agent (ou son employeur) contestent l'avis du médecin agréé, il peut saisir le conseil médical.



Fiches Techniques statutaires :
« Congés de maladie »
« Report des congés »

**Besoin de précisions sur
votre situation personnelle ?
CONTACTEZ NOUS :**
03 88 24 11 09
unsa67@orange.fr

QUE SE PASSE-T-IL EN FIN DE CONGÉ DE MALADIE ?

→ **L'agent est apte à la reprise** de ses fonctions antérieures : Il reprend ses fonctions, son poste de travail peut éventuellement être adapté à son état de santé si nécessaire. S'il a été placé en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, il ne peut reprendre son travail qu'après avis favorable du conseil médical.



→ **L'agent est inapte à reprendre** ses fonctions : s'il a été placé en congé de maladie pendant 12 mois consécutifs, sa situation est soumise à l'avis du conseil médical. Il peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé. Si son état de santé ne lui permet pas de reprendre son travail et s'il n'a pas droit à un **congé de longue maladie (CLM, voir plus loin)**, il peut être placé en disponibilité d'office si le conseil médical juge que son état de santé va évoluer favorablement. Si l'agent est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il peut être mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge et quel que soit son nombre de trimestres d'assurance retraite. Son demi-traitement continue de lui être versé jusqu'à la date de la décision de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite.

→ Si l'agent est atteint d'une pathologie pouvant donner lieu à un CLM, il peut demander à être placé en CLM en cours ou à la fin de ses droits à congé de maladie.

A NOTER : Ce dossier présente les dispositions statutaires essentielles relatives aux congés de maladie dans la Fonction Publique Territoriale (FPT). Nous avons fait abstraction de nombreux éléments spécifiques concernant notamment la procédure d'obtention de certains congés de maladie. **Notre rôle à l'UNSA n'est pas de nous substituer aux services RH de votre collectivité, mais plutôt de vous informer de manière simple sur vos droits et obligations. N'hésitez pas à nous contacter pour des précisions !**

- Code de la fonction publique
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986





● LA MISE A DISPOSITION : KESAKO ?

Andrée M. : Je suis adjoint technique titulaire et travaille dans une piscine depuis 10 ans, ma collectivité propose de me « mettre à disposition » pour travailler au sein d'une toute nouvelle crèche. Qu'est-ce que cela implique, est-ce que je suis obligée d'accepter ?

UNSA : La mise à disposition permet aux agents (uniquement aux agents titulaires et aux agents contractuels en CDI) de travailler auprès d'un autre employeur, tout en restant rattaché à leur administration employeur pour ce qui concerne leur carrière et leur rémunération.



La mise à disposition **ne peut se faire que si vous avez donné votre accord** et qu'après que le dossier soit passé au CST de votre collectivité.

Consultez le fonctionnement du dispositif et la liste des administrations ou organismes auprès desquels un agent peut être mis à disposition :

Mise à disposition d'un agent public 

La mise à disposition devra donner lieu à une **convention de mise à disposition** entre votre administration de rattachement et l'organisme d'accueil, puis à un arrêté de mise à disposition.

● LES ATSEM ET « FAISANT FONCTION »

Séverine R. : J'ai entendu dire qu'il y aurait de nouvelles mesures pour les ATSEM... Lesquelles ? Je précise que j'ai le grade d'adjoint technique, et je travaille en tant que « faisant fonction » d'atsem depuis 5 ans dans une école

UNSA : Effectivement Le 22 janvier 2025, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, employeurs et organisations syndicales ont **adopté à l'unanimité un projet de décret qui permettra une inversion des quotas pour le concours interne des ATSEM, ceci pour une durée de cinq ans.**

Ainsi, la part de postes à pourvoir pour le concours externe ouvert aux candidats titulaires du CAP Petite Enfance (ou d'une qualification équivalente) **sera de 30% contre 60% aujourd'hui.** À l'inverse, **la part réservée au concours interne, qui est actuellement de 30% au plus des postes à pourvoir, passera au minimum à 60%. Donc cette part plus importante de postes à pourvoir est faite pour bénéficier à des agents déjà en poste depuis au moins 2 ans comme vous, n'hésitez pas à vous inscrire pour le concours interne !**

Les 10% restants étant destinés aux postes prévus pour le troisième concours. En parallèle, **les concours d'accès au cadre d'emplois des ATSEM vont être organisés tous les ans, entre 2025 et 2027.**

Sachez que l'UNSA avait demandé l'inversion des quotas depuis longtemps et continuera d'apporter des propositions concrètes pour permettre une meilleure reconnaissance salariale et statutaire des ATSEM dont le rôle est central dans le système éducatif.

Même si ces mesures sont positives, l'**UNSA** demande toujours :

- La **nomination systématique** des lauréats du concours d'ATSEM
- La reconnaissance des **ATSEM en catégorie B.**

Nous vous informerons dès que possible de la date de parution du décret.



Envoyez vos messages, l'UNSA vous répond !

A chaque parution du « Canard », nous vous proposons de découvrir, sur la page de couverture, un message que vous nous avez adressé, et nous vous apportons des réponses !



UNSA TERRITORIAUX

UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN
UNION REGIONALE GRAND EST

19, Rue des Vignes
67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN
Tél. 03 88 24 11 09 Mail : unsa67@orange.fr

Permanences téléphoniques :
Tous les jours ouvrés (lundi à vendredi) :
8h30 - 12h00 et 13h30 - 17h00

Téléchargez : **BULLETIN D'ADHÉSION & FORMULAIRE SEPA** 

Sachez que : La cotisation syndicale ouvre droit à un **crédit d'impôt égal à 66 %** du montant annuel cotisé
(art 23 de la loi n° 2012-1510).

Equipe de rédaction et de conception graphique :

Sylvie WEISSLER, Lucienne BRASSEUR,
Philippe KRAUSS, Cécile WATTRON -
Photos Pixabay, Pexels & UNSA