|  |
| --- |
|  logo établissement à insérer |
|  |
| HANDICAP.ANFH.FR |
| LETTRE D’INFORMATION EN CAS D’ARRÊT LONG (VERSION 1) |
|  |
|  | Nom de l’interlocuteurService Nom de l’établissementAdresse Madame, Monsieur,Je souhaite vous rappeler le souci permanent de notre établissement de veiller et de participer au bien-être de ses agents.C’est pourquoi je tiens à vous transmettre ce courrier pour vous rappeler que des professionnels sont à votre disposition afin de préparer au mieux votre réintégration au sein de votre service et de vous soutenir dans vos démarches, notamment administratives.Prêts à vous orienter, vous conseiller, vous informer et à répondre à vos questions, toute notre équipe est à votre disposition. Vous pouvez nous contacter directement ainsi que le service de santé au travail afin de bénéficier d’un accompagnement et d’un soutien adéquats :Nom du référent handicap, et assistant social : **00.00.00.00.00**Nom de l’acteur RH, responsable des ressources humaines : **00.00.00.00.00**Vous trouverez par ailleurs dans ce courrier une information synthétique sur vos droits. Bien sûr, nous nous tenons à votre entière disposition pour en échanger plus largement. Je vous souhaite un prompt rétablissement et espère vous revoir au plus tôt parmi nous.« Signature »Congés pour raisons de santé non imputables aux fonctions :

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Congés pour raisons de santé non imputables aux fonctions** |
|  | **Congé Maladie Ordinaire (CMO)** | **Congé Longue Maladie (CLM)** | **Congé Longue Durée (CLD)** |
| **Durée totale (en cumulé)** | 1 an | 3 ans | 5 ans |
| **Droit à traitement** | 3 mois plein traitement + 9 mois demi-traitement (complété pendant 5 mois par le CGOS) | 1 an plein traitement + 2 ans demi-traitement | 3 ans plein traitement + 2 ans demi-traitement |
| **Primes** | Abattement 1/140ème de la prime de service par journée d’absence. |
| Totalité du Supplément Familial de Traitement (SFT) et indemnité de résidence conservées |
| Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) conservées dans les mêmes proportions que le traitement. |
| NBI conservée dans les mêmes proportions que le traitement | Totalité de la NBI conservée pendant 1 an puis la moitié pendant 2 ans, si l’agent n’a pas été remplacé dans ses fonctions | NBI suspendue |
| **Suites à donner à l’issue du congé** | Visite de reprise (éventuelle proposition d’aménagement de poste) |
| Agent apte : reprise éventuellement sur un poste de reclassement, temps partiel thérapeutique |
| Agent inapte : éventuel placement en CLM/CLD | Agent inapte avant la fin du CLM/CLD : le congé continue de courir |
| Agent inapte à ses fonctions à l’issue du CMO, CLM ou CLD :* reclassement,
* mise en disponibilité d’office si conditions remplies et si reclassement impossible,
* retraite pour invalidité ou licenciement si pas droit à pension.
 |
| **Maintien éventuel de salaire** | Le demi-traitement est maintenu pendant l’attente des différents avis. |

*Source : Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service*Congés pour raisons de santé imputables aux fonctions :

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Congés pour raisons de santéimputables aux fonctions** |
|  | **Congé Maladie Ordinaire (CMO)** | **Congé Longue Maladie (CLM)** | **Congé Longue Durée (CLD)** |
| **Durée** | 1 an | 3 ans | 8 ans |
| **Droit à traitement** | 3 mois plein traitement + 9 mois demi-traitement | 3 ans plein traitement | 5 ans plein traitement + 3 ans demi-traitement |
| **Primes** | Abattement 1/140ème de la prime de service par journée d’absence. |
| Totalité du Supplément Familial de Traitement (SFT) et indemnité de résidence conservées |
| Indemnités de Sujétions Spéciales (ISS) conservées dans les mêmes proportions que le traitement. |
| NBI conservée dans les mêmes proportions que le traitement | Totalité de la NBI conservée pendant 1 an puis la moitié pendant 2 ans, si l’agent n’a pas été remplacé dans ses fonctions | NBI suspendue |
| **Suites à donner à l’issue du congé** | Visite de reprise (éventuelle proposition d’aménagement de poste) |
| Agent apte : reprise éventuellement sur un poste de reclassement, temps partiel thérapeutique |
| Agent inapte : éventuel placement en CLM/CLD | Agent inapte avant la fin du CLM/CLD : le congé continue de courir |
| Agent inapte à ses fonctions à l’issue du CMO, CLM ou CLD :* reclassement,
* si reclassement impossible : CMO/CLM 🡪 retraite pour invalidité ; CLD 🡪 disponibilité ou/et retraite pour invalidité
 |
| **Maintien éventuel de salaire** | Au-delà du délai de 1 an, le traitement est maintenu jusqu’à ce que l’agent soit apte au service ou jusqu’à sa mise à la retraite. | Au-delà du délai de 3 ans, le traitement est maintenu jusqu’à ce que l’agent soit apte au service ou jusqu’à sa mise à la retraite | Au-delà des 8 ans, le demi-traitement est maintenu dans l’attente des différents avis pour le placement en disponibilité ou en retraite pour invalidité |

*Source : Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service*Modalités de rémunération de l’agent selon la nature de l’arrêt maladie pour les agents titulaires :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CMO** | **Plein traitement par l’employeur** | **Demi-traitement par l’employeur** | **CGOS** | **MNH (en fonction de la formule d’adhésion)** |
| 3 mois | X |  |  |  |
| 9 mois |  | X | Pendant 5 mois | Pendant les 4 mois suivants |
| **CLM** | **Plein traitement par l’employeur** | **Demi-traitement par l’employeur** | **CGOS** | **MNH** |
| Année 1 | X |  |  |  |
| Année 2 |  | X | Pendant 5 mois | Pendant les 7 mois suivants |
| Année 3 |  | X | Pendant 5 mois | Pendant les 7 mois suivants |
| **CLM** | **Plein traitement par l’employeur** | **Demi-traitement par l’employeur** | **CGOS** | **MNH** |
| Année 1 | X |  |  |  |
| Année 2 | X |  |  |  |
| Année 3 | X |  |  |  |
| Année 4 |  | X | Pendant 5 mois | Pendant les 7 mois suivants |
| Année 5 |  | X | Pendant 5 mois | Pendant les 7 mois suivants |

Modalités de rémunération de l’agent selon la nature de l’arrêt maladie pour les agents titulaires : Les modalités de rémunération de l’agent contractuel sont définies par le décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.Plus précisément, c’est le « Titre IV : Congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ou d'accident de travail ou maladie professionnelle », comprenant les articles 10 à 17-2, qui définit le cadre réglementaire de la rémunération pendant l’arrêt. Le congé de maladie : **🡺 L’article 10** précise ainsi que l'agent contractuel en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitement ;3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.Pour le décompte des périodes de référence prévues à l'alinéa précédent, toute journée ayant donné lieu à rémunération est décomptée pour une unité quelle que soit la durée de travail au cours de cette journée.*Source : Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service*Le congé de grave maladie : **🡺 L’article** **11** précise que l’agent contractuel en activité employé de manière continue et comptant au moins trois années de services effectifs, atteint d'une affection dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans.Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par l'autorité signataire du contrat sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.L’accident de travail et la maladie professionnelle : **🡺 L’article 12** précise que l’agent contractuel en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.L'intéressé a droit au versement de son plein traitement dans les limites suivantes :1° Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;2° Pendant deux mois après un an de services ;3° Pendant trois mois après trois ans de services.Le congé de maternité, paternité, d’accueil d’un enfant ou d’adoption :**🡺 L’article 13** précise que l'agent contractuel en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.*Source : Guide relatif à la protection sociale des fonctionnaires hospitaliers contre les risques maladies et accident de service* |