

LE CONGE MALADIE ORDINAIRE (CMO)

Principe

En cas de maladie attestée par un certificat médical le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits congé de maladie "ordinaire".

La demande

Pour bénéficier d'un congé de maladie ordinaire ou son renouvellement, l'enseignant (stagiaire ou titulaire) doit adresser au chef d'établissement (ou responsable hiérarchique) un avis d'arrêt de travail établi par un médecin traitant, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme.

Cet arrêt doit être transmis dans les 48 heures. L'intéressé doit adresser à son administration les volets n° 2 et 3 et conserver le volet n° 1 comportant des données médicales confidentielles. Ce volet n° 1 doit être présenté au médecin agréé de l'administration, en cas de contre-visite ou de tout autre examen médical.

➡ **Attention** : deux textes ([décret 2014-1133](#)) instaurent la possibilité d'appliquer une retenue sur la rémunération du fonctionnaire qui ne respecte pas l'obligation de transmission des arrêts de travail dans le délai imparti.

En cas de congé maladie ou de son renouvellement, il faut respecter le délai de 48 heures pour adresser l'avis d'arrêt de travail à l'administration, sous peine d'un premier avertissement de sa part. En cas de récurrence de retard dans l'acheminement de l'avis dans les 24 mois suivant le premier arrêt de travail, une réduction de salaire de moitié est appliquée pour la période comprise entre la date d'établissement du nouvel avis et la date d'envoi de celui-ci. Cette mesure prise par l'administration ne vaut pas en cas d'hospitalisation ou si le fonctionnaire justifie dans un courrier, adressé dans les 8 jours suivant l'avis d'arrêt, de l'impossibilité d'envoyer cet avis en temps utile.

➡ **Demande de renouvellement** : les demandes de renouvellement du CMO doivent être adressées par voie hiérarchique accompagnées du certificat médical.

Incidence sur la rémunération

Journée de carence

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'agent public (fonctionnaire, stagiaire ou contractuel) ne bénéficie plus du maintien de sa rémunération le premier jour de son arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle
- Congé de longue maladie ou congé de courte durée (fonctionnaire et stagiaire)
- Congé de grave maladie (pour les contractuels)
- Congé de maternité ou congés pathologiques résultant de la grossesse ou des suites de couches.
- Congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé maternité.
- En cas d'affection de longue durée (ALD), un jour de carence est appliqué une seule fois tous les trois ans, lors du premier arrêt de travail lié à cette ALD.
- En cas de prolongation d'un arrêt pour la même maladie, le jour de carence n'est pas décompté pour le deuxième arrêt, mais il faut pour cela que le médecin ait bien coché la case : prolongation de l'arrêt ;
- Lorsqu'il n'y a pas plus de 48h entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt de prolongation

Depuis le 1er mars 2025, les jours d'arrêt maladie ordinaire qui étaient rémunérés à plein traitement sont passés à 90%. Le SNUEP-FSU dénonce cette mesure de réduction de 10% de la rémunération qui pénalise les agent-es et les rend coupables d'être malades !

Les congés maladie ordinaire ont une durée totale consécutive maximale de douze mois :

- 3 mois à 90% de traitement ;
- 9 mois à demi-traitement complété par des allocations journalières de la prévoyance, souvent la MGEN, ou la MAGE, ou autre prévoyance (on touche alors environ 77 % du traitement brut).

L'administration calcule le nombre de jours à 90% de traitement en additionnant les congés obtenus depuis douze mois.

Ex. : Si vous êtes placé en congé maladie le 12 octobre 2025, on comptabilise tous les jours de congés obtenus depuis le 13 octobre 2024. Si douze jours de congé ont déjà été pris, vous pouvez encore bénéficier de 78 jours de congés à 90% de traitement

Bon A savoir (encart ?) :

Depuis 2021, les semaines de congé supplémentaire lié à un état pathologique résultant de la grossesse (jusqu'à deux semaines maximum avant et quatre semaines après) sont considérées comme un allongement du congé maternité pour raisons pathologiques, ce congé ne diminue donc pas les droits aux congés maladie ordinaire.

➡ **Attention :**

- **Après six mois de congé ordinaire**, l'administration vous fait passer une visite médicale chez un médecin agréé pour vérifier le bien-fondé de l'arrêt.
- **Après un an d'arrêt de travail**, la reprise du travail est soumise à une visite médicale d'aptitude.
- **À tout moment** l'administration est en droit de vous convoquer à une visite médicale chez un médecin agréé pour vérifier le bien-fondé de l'arrêt.

Pour les non-titulaires

Le maintien à 90% de traitement puis à mi-traitement est accordé pour différentes durées en fonction de l'ancienneté.

- Moins de 4 mois de service : Congé sans traitement mais l'agent perçoit des indemnités journalières de sa CPAM après un délai de carence de trois jours.
- Après quatre mois de services : **trois** mois à 90% de traitement ; **neuf** mois à demi-traitement ;

N.B : Le passage à mi-traitement s'effectue après 90 jours à 90 % de traitement que l'administration calcule en additionnant les arrêts de travail cumulés sur les 12 derniers mois (ou 300 jours en cas de services discontinus).

Les 4 mois d'ancienneté de service correspondent à une ancienneté de service dans l'un des trois versants de la Fonction Publique, pas seulement l'Éducation Nationale.

Si, par exemple, l'agent qui a plus de 4 mois de services effectifs a eu plusieurs arrêts de travail pour un total de 3 mois à partir du 1er janvier 2025, il ne pourra prétendre à un arrêt avec 90 % de traitement avant le 1er janvier 2026 et passe automatiquement à mi-traitement.

Lorsque l'agent est toujours temporairement inapte à la fin du congé de maladie ordinaire, il est placé en congé non rémunéré durant un an maximum, avec possibilité de prolongement pendant six mois si un avis médical atteste d'une possibilité de reprise pendant cette période. Si l'agent est définitivement inapte, il est reclassé dans un autre emploi ou licencié si ce reclassement n'est pas possible.

Temps partiel de droit et maladie

L'agent perçoit un traitement calculé sur la base de son temps partiel. S'il est toujours en arrêt à l'expiration de la période de temps partiel, il retrouve ses droits à temps complet.

Conséquences sur la carrière

- **Droits retraite & avancement**

Le temps passé en congé de maladie ordinaire, à 90% 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 cotisations.

Le fonctionnaire placé en congé pour raisons de santé a le droit de participer aux épreuves d'un examen professionnel, en l'absence de contre-indication médicale relative à ces épreuves, y compris durant un CLM ou un CLD ([CE, 2 juillet 2007, n° 271949](#)).

- **Droits à la formation**

Les périodes de congé de maladie, qui ne mettent pas fin à la période d'activité, sont prises en compte pour l'appréciation des droits à formation.

- **Procédure disciplinaire**

Le fait qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une décision de révocation.

- **Stagiaire**

Le fonctionnaire stagiaire qui a bénéficié, au cours de son stage, de congés de maladie d'une durée totale supérieure au 10ème de la durée normale de stage à laquelle il est astreint (soit 36 jours pour un stage d'un an), voit la durée de son stage prolongée et la date de sa titularisation reportée, d'autant de jours de maladie intervenus au-delà du 10ème de la durée normale de stage.

Exemple : Si vous devez accomplir un stage d'un an et bénéficiez d'un congé de maladie de 45 jours, la durée de ce congé est prise en compte dans la limite d'un 1/10^e de la durée normale de votre stage, soit 36 jours et votre stage est prolongé de 9 jours.

A la fin du congé de maladie ordinaire

Après douze mois de congés consécutifs, la reprise est subordonnée à l'avis du comité médical.

A l'issue de 12 mois consécutifs de congé de maladie ordinaire et après avis défavorable du comité médical, l'agent est soit mis en disponibilité d'office pour raisons de santé sans traitement, soit reclassé dans un autre emploi soit s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Le paiement du demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de la décision de mise en disponibilité, de reclassement, ou d'admission à la retraite