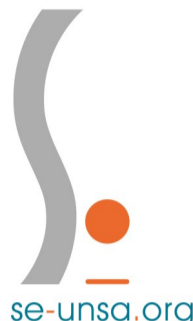


Jour de carence



Désormais, le premier jour d'un congé de maladie ordinaire constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur. Rappelons qu'il n'avait été mis en place que deux années de 2010 à 2012.

Les autorisations d'absence, notamment pour garde d'enfant malade, n'entrent pas dans ce dispositif.
Tous les agents sont concernés : fonctionnaires stagiaires, titulaires et non titulaires de droit public.

Situations auxquelles s'applique le jour de carence

Les congés ci-dessous entrent dans le champ d'application du jour de carence :

- le congé maladie ordinaire dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs (article 34, alinéa 2 de la loi 8416 du 11 janvier 1984) ;
- le congé maladie dans le cadre d'une affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L324.1 du code de la Sécurité Sociale.

Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé (consultation auprès du médecin après service fait), le délai de carence s'applique le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

Les collègues en affection longue durée se verront appliquer une seule fois le jour de carence à l'occasion du premier congé de maladie.

Si l'agent en Congé maladie ordinaire est placé rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue durée ou de longue maladie, il a droit au remboursement du 1/30e retenu au titre du jour de carence.

Situations auxquelles ne s'applique pas le jour de carence

- Le congé pour accident de service ou accident du travail, maladie professionnelle, ou congé pour invalidité temporaire imputable au service.
- Le congé de longue maladie, de longue durée.
- Le congé de maladie accordé dans les 3 ans après un 1er congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée.
- Le congé de maternité, de paternité ou d'adoption. De la même manière sont exclus les congés qui précèdent ou suivent une maternité et en lien avec elle (= congés supplémentaires liés à un état pathologique).

En cas de prolongation, le jour de carence ne s'applique pas.

De même, si dans les 48h suivant la reprise d'activité un nouveau congé lié à la même pathologie doit être repris, il n'y a pas de nouveau jour de carence prélevé.

Incidence

L'agent, même s'il travaille à temps partiel, se voit prélever 1/30e de la rémunération perçue (traitement, BI, NBI, primes et indemnités, indexations outremer...).

Situation de l'agent

Le jour de carence ne donne pas lieu à cotisation ni à prélèvements sociaux (CSG, CRDS).

Ce jour est considéré comme travaillé pour l'avancement, l'ancienneté et la retraite.

Il continue à percevoir :

- le supplément familial de traitement (SFT) ;
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- ses heures supplémentaires ;
- les indemnités pour frais de déplacement (y compris ISSR).

La retenue est effectuée sur le traitement du mois pendant lequel est survenu le premier jour de maladie. Si cela ne peut se faire, la retenue doit être opérée le mois suivant.

Il est retenu dans le décompte fait pour le droit à versement du traitement à taux plein durant les 90 premiers jours du congé maladie. Chaque jour de carence vient donc en déduction du droit aux 90 jours de traitement à taux plein.

Le SE-UNSA, l'UNSA-Education et l'UNSA-Fonction Publique exigent l'abrogation de cette mesure anti fonctionnaire bien plus idéologique que reposant sur une quelconque lutte contre un absentéisme fantasmé des fonctionnaires (les études l'ont bien montré).