



15ème législature

Question N° : 32304	De M. Yannick Favennec-Bécot (Non inscrit - Mayenne)	Question écrite
Ministère interrogé > Solidarités et santé		Ministère attributaire > Transformation et fonction publiques
Rubrique > fonctionnaires et agents publics	Tête d'analyse > Liste des pathologies ouvrant droit au congé longue durée	Analyse > Liste des pathologies ouvrant droit au congé longue durée.
Question publiée au JO le : 22/09/2020 Réponse publiée au JO le : 15/06/2021 page : 4956 Date de changement d'attribution : 06/10/2020		

Texte de la question

M. Yannick Favennec-Bécot attire l'attention de M. le ministre des solidarités et de la santé sur les affections donnant droit aux fonctionnaires, à l'octroi de congés de longue durée (CLD). Aux termes de l'article 57-4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les agents territoriaux ont droit à l'obtention d'un congé longue durée « en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis ». Cette disposition législative a ensuite été étendue à l'ensemble des fonctionnaires, par voie réglementaire (article 29 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986). En application de ces dispositions, les agents publics relevant de l'une de ces cinq maladies et qui sont placés en congé longue durée peuvent prétendre à une rémunération à plein traitement pour une période de trois ans et à demi traitement pour une période de deux ans. Malheureusement, certains agents peuvent souffrir de maladies tout aussi gravement invalidantes telles que la maladie de Parkinson ou la sclérose en plaques. S'agissant de la maladie de Parkinson, il n'est pas rare de voir surgir cette maladie chez des personnes plus jeunes, au cours de leur vie professionnelle. Quant à la sclérose en plaques, l'âge moyen de sa survenue est de 33 ans en France. Le caractère fortement invalidant de ces différentes pathologies place souvent ces personnes dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions. Elles nécessitent un traitement lourd et des soins prolongés, et leur caractère évolutif ne permet généralement pas une reprise de l'activité professionnelle. Le fait que ces graves pathologies ne soient pas inscrites sur la liste permettant l'octroi d'un congé longue durée, ne donne droit à ces personnes qu'à un congé longue maladie qui maintient l'intégralité du traitement pendant une année, puis le traitement est réduit de moitié pendant les deux années suivantes. En outre, le congé longue maladie bloque le poste occupé par l'agent pendant trois ans, car il ne permet pas qu'il soit libéré au profit d'un autre agent, alors que l'impossibilité d'activité de l'agent malade est bien souvent définitive. Enfin, il lui paraît surprenant que la tuberculose ou la poliomyélite, qui sont des pathologies ayant quasiment disparues grâce à la vaccination, soient toujours présentes sur cette liste, alors que la maladie de Parkinson qui est une maladie neurodégénérative grave et invalidante n'y est pas. Quant à la « maladie mentale » qui permet également de bénéficier d'un congé longue durée, il s'interroge sur l'imprécision de ces termes. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles sont ses intentions pour remédier à cette situation préjudiciable pour les personnes concernées et notamment s'il prévoit de faire évoluer la liste des pathologies permettant l'octroi d'un congé longue durée.

Texte de la réponse

Conformément aux dispositions du 4° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale équivalent du 4° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le fonctionnaire territorial en activité, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, a droit à un congé de longue durée de cinq ans maximum pour toute sa carrière, dont trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement. Sauf lorsque le fonctionnaire n'a pas pu bénéficier d'un congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée ne peut être accordé qu'au terme de la période rémunérée à plein traitement du congé de longue maladie. Cette période est alors rétroactivement qualifiée de congé de longue durée, et tout congé attribué par la suite au titre de cette affection est un congé de longue durée. En application du 3° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, le fonctionnaire territorial en activité, en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés, a droit à un congé de longue maladie de trois ans maximum, dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement. L'arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie établit une liste indicative des affections ouvrant droit à ce congé. Cette liste comprend notamment certaines maladies du système nerveux, telles que la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques. À la différence du congé de longue durée, le droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. En cas de congé de longue maladie fractionné par période de trois à six mois entrecoupées de périodes de reprise d'activité, le droit à congé de longue maladie est à nouveau ouvert intégralement à l'expiration d'une période de quatre années, à compter de l'octroi de la première période de congé de longue maladie. Il est vrai que la durée maximale de trois ans du congé de longue maladie (un an à plein traitement puis deux ans à demi-traitement) est plus courte que celle du congé de longue durée qui peut atteindre cinq ans (trois ans à plein traitement, puis deux ans à demi-traitement). Toutefois, d'une manière générale, l'extension du champ d'application du congé de longue durée à d'autres maladies relevant du congé de longue maladie, telles que la maladie de Parkinson et la sclérose en plaques, ne constituerait pas nécessairement une amélioration de la protection sociale des fonctionnaires, compte tenu de l'évolution des thérapeutiques qui autorisent des périodes de rémission et de reprise de fonctions, même dans le cas des maladies les plus graves. À cet égard, le dispositif du congé de longue maladie dont les droits sont reconstituables paraît être le plus adapté à la majorité des fonctionnaires atteints de la maladie de Parkinson et de la sclérose en plaques. En effet, le congé de longue durée, d'une durée maximale de cinq ans, à la différence du congé de longue maladie, n'est pas renouvelable au cours de la carrière, au titre d'un même groupe de maladies. Dès lors que le fonctionnaire atteint de la maladie neurodégénérative bénéficierait d'un congé de longue durée, il ne pourrait plus, même après une période de reprise d'activité, retrouver un droit à un congé de longue maladie, dès lors que tout congé attribué par la suite d'un congé de longue durée pour une affection est un congé de longue durée. Le fonctionnaire se retrouverait ainsi inexorablement conduit vers un épuisement à terme de ses droits à congé pour raison de santé. Pour l'ensemble de ces raisons, il n'est pas envisagé d'étendre ou de modifier la liste des maladies donnant droit à un congé de longue durée. Cependant, dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle, au terme notamment d'une période de congés pour raison de santé, le fonctionnaire invalide, ou dont l'état de santé nécessite une prise en charge adaptée, peut bénéficier de différents dispositifs, selon que son inaptitude à l'exercice de ses fonctions est constatée, sans pour autant que son état de santé lui interdise toute activité, ou selon qu'il présente une aptitude partielle requise pour l'exercice de ses fonctions. Ces dispositifs permettent le retour et le maintien en emploi du fonctionnaire invalide, apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. En premier lieu, le médecin de prévention peut proposer des aménagements de poste de travail, ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent public. Ces aménagements peuvent, par exemple, conduire, avec l'accord de l'intéressé et de son administration, à déroger aux plages horaires fixes de présence. Ces aménagements des conditions de travail peuvent également prendre la forme d'un télétravail. En effet, le télétravail peut être proposé à l'agent public après un congé pour raison de santé ou un temps partiel pour raison thérapeutique. Dans ces conditions, dès lors que le fonctionnaire est apte à exercer ses fonctions en télétravail, le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq par semaine, pendant une période maximale de six mois. En deuxième lieu, un temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé au fonctionnaire dans la perspective de sa réadaptation à l'emploi, ou parce que la reprise du travail est de nature à améliorer son état de santé. D'une durée maximale d'un an, le temps partiel pour raison thérapeutique peut être exercé de manière

continue ou discontinue, et accordé par période de trois mois après avis médicaux et rémunéré à plein traitement. Le fonctionnaire en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail peut bénéficier d'un temps partiel de droit rémunéré au prorata de la quotité de temps de travail choisie par l'agent. Enfin, le fonctionnaire déclaré inapte à ses fonctions en raison de son état de santé peut bénéficier d'un reclassement. Afin d'améliorer les possibilités de reclassement, l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, a créé la période de préparation au reclassement d'une durée d'un an maximum et offrant aux fonctionnaires concernés des possibilités de formation, de qualification et de réorientation visant à favoriser la démarche de reclassement. Conscient des difficultés auxquelles les fonctionnaires invalides temporaires ou permanents sont parfois confrontés, le Gouvernement a décidé de mettre en œuvre une révision du régime juridique des différents dispositifs de prise en charge des agents au regard de leur état de santé. L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique prise en application des 2° à 5° du I de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a notamment pour objectif de soutenir les agents publics qui rencontrent des difficultés de santé, et des blocages identifiés de longue date sont ainsi levés, au bénéfice du maintien en emploi des personnes à qui leur santé ne leur permet pas d'avoir une carrière linéaire. Ainsi, le dispositif du temps partiel thérapeutique se trouve remodelé afin de bénéficier à un plus grand nombre d'agents, en devenant plus souple d'accès et, surtout, renouvelable au cours de la carrière. Dans le même esprit, l'utilisation de manière discontinue des congés de longue maladie et de longue durée, qui permet aux personnes atteintes d'une longue maladie d'alterner des périodes de soins et des périodes de travail, est sécurisé. En outre, la portabilité des congés pour raison de santé et le temps partiel thérapeutique, lorsque le fonctionnaire change d'employeur public, est instaurée, ce qui permettra aux personnes connaissant des difficultés de santé d'envisager une mobilité sereinement.