



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>12377</b>	<b>De M. Robin Reda ( Renaissance - Essonne )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Premier ministre
<b>Rubrique</b> > fonctionnaires et agents publics	<b>Tête d'analyse</b> > Maladie d'Alzheimer et congé longue durée pour les fonctionnaires	<b>Analyse</b> > Maladie d'Alzheimer et congé longue durée pour les fonctionnaires.
Question publiée au JO le : <b>24/10/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>12/03/2024</b> page : <b>1808</b> Date de changement d'attribution : <b>10/01/2024</b>		

### Texte de la question

M. Robin Reda interroge M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur l'étendue du dispositif congé longue durée pour les fonctionnaires. Celui-ci permet à des fonctionnaires atteints d'une pathologie (cancer, maladie mentale, etc.) de bénéficier de trois années à plein traitement et de deux années à demi-traitement, pour une durée totale de cinq ans. À l'heure actuelle, les fonctionnaires qui souffrent de la maladie d'Alzheimer sont uniquement éligibles au dispositif de congé longue maladie, dont les caractéristiques sont moins favorables. La liste des pathologies ouvrant les droits au congé longue durée n'a pas évolué depuis un décret n° 86-442 du 14 mars 1986. Il n'est malheureusement pas si rare de voir surgir la maladie d'Alzheimer chez des personnes jeunes et donc chez des agents engagés dans une vie professionnelle active pour le service public. La maladie d'Alzheimer est reconnue par la sécurité sociale comme une affection longue durée. En ce sens, il serait logique que la maladie d'Alzheimer soit reconnue comme telle et permette d'accéder au congé longue durée dans la fonction publique. Afin de contourner ces difficultés, les médecins peuvent être amenés à conseiller à leurs jeunes patients de se déclarer dépressifs pour bénéficier du congé longue durée, ce qui est particulièrement contre-intuitif voire inconvenant à l'égard de personnes qui sont par ailleurs encouragées à rester combattives pour lutter contre cette maladie et qui de surcroît tiennent à rester dans la légalité. Au-delà du congé longue maladie pouvant être accordé après avis du comité médical supérieur, il lui demande dans quelle mesure le Gouvernement entend faire évoluer la réglementation pour intégrer la maladie d'Alzheimer comme affection ouvrant droit à l'octroi d'un congé longue durée pour les fonctionnaires.

### Texte de la réponse

En application des articles L. 822-2 à L. 822-17 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à plusieurs types de congés de maladie : Un congé de maladie ordinaire d'un an maximum pour les pathologies les plus courantes, indemnisé à hauteur de trois mois à plein traitement, hors jour de carence, et de neuf mois à demi-traitement ; Un congé de longue maladie (CLM) de trois ans maximum dont un an à plein traitement et deux ans à demi-traitement en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés ; Un congé de longue durée (CLD) de cinq ans maximum si le fonctionnaire est atteint par l'une des maladies graves listées au niveau législatif et qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ce congé est indemnisé à hauteur de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi traitement. À la différence du congé de longue durée (CLD), le

droit à congé de longue maladie se renouvelle dès lors que le fonctionnaire a repris ses fonctions pendant au moins un an. L'absence de droits reconstituables du CLD et l'épuisement total des droits à congé maladie au terme des cinq ans du CLD ne constituent pas une protection sociale supplémentaire bénéficiant aux fonctionnaires. Le CLM est ainsi mieux adapté pour les maladies chroniques et invalidantes nécessitant un traitement et des soins prolongés. Lorsque le fonctionnaire peut partiellement assurer ses fonctions, plusieurs dispositifs permettent son maintien et son retour en emploi s'il est atteint de maladies chroniques et évolutives telles que la maladie d'Alzheimer. En premier lieu, le médecin du travail 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 : dérogation aux plages horaires fixes de présence, télétravail (le nombre de jours de télétravail peut être porté à cinq jours par semaine pendant une période maximale de six mois notamment). 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 (accordé par période de trois mois après avis médicaux, sur une durée maximale d'un an, exercé de manière continue ou discontinue 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 et dans ce cadre utiliser la période de préparation au reclassement. Celle-ci offre 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 malades sont parfois confrontés, le Gouvernement entend poursuivre son action sur l'amélioration des conditions de travail et le renforcement de la couverture des agents face à la maladie. Ainsi, un accord interministériel majoritaire relatif à l'amélioration des garanties de prévoyance dans la fonction publique de l'État a été signé le 20 octobre 2023. Cet accord améliorera la protection des agents et de leurs familles contre les risques les plus lourds (incapacité de travail, invalidité, décès). Dans ce cadre, l'État s'est engagé à mettre en place un cadre ambitieux pour améliorer la protection des agents tout en favorisant leur retour à l'emploi et en recherchant la mutualisation du risque la plus large possible.