



ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

Cancer et congé longue durée

Question écrite n° 3770

Texte de la question

M. Fabien Di Filippo appelle l'attention de M. le ministre de la santé et de la prévention sur la prise en charge des congés longue durée, notamment pour les personnes atteintes d'un cancer. Actuellement, le fonctionnaire peut bénéficier de trois types de congé en cas de maladie : le congé maladie ordinaire (CMO), le congé longue maladie (CLM) et le congé longue durée (CLD). Cinq pathologies ouvrent droit à un congé longue durée : la tuberculose, la poliomyélite, les maladies psychiatriques, le SIDA et le cancer. Pendant trois ans, le fonctionnaire en CLD perçoit l'intégralité de son traitement, puis pendant deux ans un demi-traitement. À chaque fin de période de CLM ou de CLD (en général période de 3 mois ou de 6 mois), les fonctions peuvent être reprises si l'aptitude a été retrouvée. La reprise des fonctions après CLM ou CLD peut se faire dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique attribué par période de 3 mois sans que la durée totale puisse dépasser 1 an. Si l'agent n'est pas apte à la reprise des fonctions au terme de ses congés statutaires, il peut être mis en retraite anticipée pour raison médicale. Ces délais ne sont malheureusement pas toujours adaptés à la situation réelle des personnes concernées. Plus de 3 années de traitement sont parfois nécessaires pour guérir ou pour être apte à retravailler. Concernant les délais de guérison des cancers notamment, la barre a par exemple été fixée à 5 ans, même s'il n'est pas toujours nécessaire de patienter aussi longtemps pour parler de guérison, ou à l'inverse qu'une récurrence reste possible après plus de 5 ans. Certains malades dont le cancer est encore en cours de traitement se retrouvent ainsi avec un demi-traitement et connaissent parfois d'importantes difficultés financières. Ces difficultés sont accentuées pour les personnes ayant des enfants, la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 ayant supprimé la majoration des indemnités journalières pour enfants à charge. Depuis le 1er juillet 2020, ces prestations sont donc limitées à un demi-traitement, alors que les 50 % étaient portés à 66,66 % si 3 enfants à charge. M. le député demande donc à M. le ministre quelles mesures il compte prendre pour les personnes en congé longue durée qui arrivent au terme de leurs trois premières années de prise en charge, notamment pour celles qui sont atteintes d'un cancer et qui continuent de suivre un traitement lourd ou une chimiothérapie. Au vu des délais moyens de guérison, il l'interroge sur la possibilité de maintenir durant 5 ans le CLD avec traitement intégral en cas de cancer avec traitement en cours.

Texte de la réponse

Conformément aux dispositions des articles L. 822-12 à L. 822-17 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité 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, en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. 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 des articles L. 822-6 à L. 822-11 du code général de la fonction publique, le fonctionnaire en activité a droit à un congé de longue maladie de trois ans maximum dont un an a

plein traitement et deux ans à demi-traitement en cas d'affection grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés. 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 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. Par ailleurs, 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 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. 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 jours 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 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 au risque santé. Le Ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques portera d'ici l'été un Plan maladies chroniques dans la fonction publique, pour mieux accompagner les agents malades, les aidants, et renforcer la prévention au travail. Dans le cadre de l'accord de méthode relatif à la conduite des négociations relatives à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique de l'Etat signé le 3 juin 2021, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et les organisations représentatives des personnels ont engagé des négociations permettant d'améliorer les droits de tous les agents publics en matière de prévoyance statutaire et complémentaire. S'agissant de la fonction publique d'Etat (FPE), ces négociations ont débuté en juillet 2021. Elles ont abouti à un accord relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident, signé le 26 janvier 2022 par la ministre de la transformation et de la fonction publiques et l'ensemble des organisations représentatives des personnels de la fonction publique de l'Etat. Cet accord permet d'une part, d'améliorer l'accès des agents aux soins et leur niveau de couverture des risques santé et, d'autre part, de prendre des engagements importants en matière de prévoyance statutaire et complémentaire. Une seconde négociation relative à la prévoyance a commencé en juin 2022 et se poursuivra en 2023, avec pour objectif de renforcer la protection des agents contre les risques liés à l'incapacité de travail, à l'inaptitude, à l'invalidité et au décès. Ces travaux sont en cours également pour les deux autres versants de la fonction publique, dans les suites de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Données clés

Auteur : [M. Fabien Di Filippo](#)

Circonscription : Moselle (4^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3770

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : Santé et prévention

Ministère attributaire : Transformation et fonction publiques

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée au JO le : [6 décembre 2022](#), page 5964

Réponse publiée au JO le : [6 juin 2023](#), page 5153