



Nouvelles mesures punitives à l'encontre des agents publics malades

L'UNSa Justice s'insurge !

Dans une communication du 22 juin dernier, **l'UNSa Justice** dénonçait avec fermeté les volontés du gouvernement de porter atteinte aux droits encadrant les congés pour raison de santé ainsi que les dispositions du temps partiel thérapeutique, avec la programmation en urgence au Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) le 18 juin, boycotté par l'ensemble des organisations syndicales représentatives qui demandaient le retrait de ce projet rétrograde. Le gouvernement est passé en force lors du CCFP reconvoqué début juillet.

Au-delà de ce nouvel épisode de déni de dialogue social, il s'agit avant tout d'un énième texte visant à taper sur les agents publics et en particulier sur ceux qui sont en situation de fragilité pour raison médicale.

Lors de la nouvelle convocation du CCFP, début juillet, l'UNSa a fait part de son indignation avant de demander une nouvelle fois le retrait de ce projet de texte et à minima le retrait des mesures régressives. Face au refus catégorique du gouvernement, nous avons voté « CONTRE » ce texte dégradant !

Par conséquent, malgré la centaine d'amendements déposée par **l'UNSa** pour faire de ce projet un texte bienveillant s'agissant de la prise en charge administrative des personnels confrontés à une situation médicale dégradée, un vote unanimement « **CONTRE** » a été prononcé par l'ensemble des organisations syndicales lors du dernier conseil commun de la fonction publique, concernant le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires réforme les congés de santé et le temps partiel thérapeutique dans les trois versants de la fonction publique et pour les ouvriers de l'État, publié au Journal officiel du 31 juillet 2026.

En effet, ce projet de texte porte sur des mesures visant à plus de contrôles sur les arrêts maladie, à l'encadrement de leur durée ainsi qu'une évolution négative du temps partiel thérapeutique.

Le gouvernement poursuit son acharnement sur les agents malades en complexifiant et rigidifiant les procédures et en diminuant les droits des agents, dans une logique punitive.

Portée du décret

Le décret n° 2026-705 apporte des réformes majeures concernant les règles applicables aux congés liés à des raisons de santé ou au temps partiel thérapeutique des agents publics.

Il transpose notamment aux fonctionnaires, agents contractuels ainsi qu'aux ouvriers de l'État, un certain nombre de mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026. Il contraint également les employeurs territoriaux à adapter leurs

pratiques, notamment concernant la prescription et le contrôle des arrêts, les délais de réponse administrative, l'accès à la formation pendant un congé et la préparation de la reprise du travail.

Ces évolutions s'inscrivent dans le cadre de la refonte globale de la protection sociale des agents publics. Elles s'appliquent à la fonction publique et touchent ses trois versants (État, territoriale, hospitalière) ainsi qu'à des statuts spécifiques, comme les militaires.

Temps partiel pour raison thérapeutique : principales évolutions au 1er août 2026

Le temps partiel thérapeutique (TPT) permet à un agent public, dont l'état de santé le justifie, de reprendre ou de poursuivre son activité à temps partiel sur prescription médicale, avec l'accord de son employeur. Ce dispositif vise à concilier la poursuite des soins, le maintien dans l'emploi et la continuité du service.

Concrètement, cela signifie que désormais l'employeur peut refuser un temps partiel thérapeutique quelle que soit la prescription du médecin sauf après CLM, CLD, CITIS ou DORS ou s'il s'agit d'un renouvellement.

Pour l'UNSa Justice, c'est INACCEPTABLE !

Depuis le 1er août 2026, seule la procédure d'autorisation du TPT évolue. Les conditions médicales d'accès au TPT, les quotités de travail ainsi que les règles de rémunération et de rechargement des droits restent, quant à elles, inchangées.

Cette réforme apporte des évolutions contraignantes notamment en matière de :

- **délai de réponse** : l'employeur dispose désormais d'un délai maximal de 30 jours pour se prononcer sur une demande, y compris en cas de renouvellement. *Toutefois, en cas de reprise après un congé maladie long, le TPT est mis en place sans délai (disposition minimale obtenue sur amendement de l'UNSa, car ce délai de 30 est encore au détriment de l'agent dont le besoin est immédiat pour son accompagnement médical !)*
- **encadrement des refus pour motif médical** : si l'employeur envisage de refuser la demande pour des raisons médicales, il doit obligatoirement solliciter l'avis d'un médecin agréé *(on sait déjà ce que cela va donner, pour l'UNSa Justice le refus est l'administration est INACCEPTABLE !)*
- **refus du TPT pour nécessité de service** : l'employeur peut refuser le TPT pour des raisons liées au fonctionnement du service, mais uniquement après un entretien avec l'agent et en motivant sa décision *(là encore, on sait déjà ce que cela va donner, pour l'UNSa Justice le refus est l'administration est INACCEPTABLE !)*
- **durée du TPT** : celui-ci peut être prescrit pour une durée maximale de 12 mois, sans obligation de renouvellement périodique ;
- **contrôle médical** : l'employeur peut demander un contrôle médical à tout moment : lors de l'octroi, du renouvellement ou en cours de TPT. Le refus ou l'absence injustifiée de l'agent peut entraîner le refus ou la fin du dispositif *(pour l'UNSa Justice, il s'agit là encore de renforcer l'arsenal de l'administration pour matraquer les agents dont le TPT a été accordé, à croire que le TPT est une mesure de complaisance, c'est INSUPPORTABLE !)*

- **garanties en cas de contestation** : si l'agent conteste l'avis du médecin agréé, il conserve le bénéfice du TPT jusqu'à ce que le conseil médical rende son avis *(c'est le minimum nous semble-t'il, mais là encore, il a fallu batailler pour obtenir cette disposition !)*

Le gouvernement met un verrou à l'entrée de ce dispositif pour les agents qui n'étaient pas déjà en arrêt maladie ou qui sont en CMO.

L'UNSa Justice rappelle son total désaccord et l'incohérence de cette position par rapport au maintien dans l'emploi !

Arrêt de travail pour des raisons de santé : nouvelles mesures au 1er septembre 2026

À compter du 1er septembre 2026, les modalités de gestion des arrêts de travail dans la fonction publique évoluent afin de s'aligner sur celles du régime général de l'assurance maladie. Ces changements visent à renforcer le cadre des arrêts de travail.

Plafonner les prescriptions d'arrêt de travail à un mois en cas de premier arrêt et deux mois en cas de prolongation, sauf exceptions prévues par l'article L.162-4-1-al.3 du code de la sécurité sociale. *Si pour une pathologie donnée, la recommandation de durée de la HAS est supérieure au plafond, le médecin pourra déroger à ces plafonds, sinon « walou ! »*

Par ailleurs, les motifs d'arrêts devront obligatoirement être renseignés par les prescripteurs. Le problème, c'est qu'à la différence du privé, nous n'adressons pas nos arrêts de maladie à la sécurité sociale mais à notre employeur. Cela pose le problème du respect de la confidentialité des informations et données médicales. **Par conséquent, il est impératif pour les agents de ne transmettre que les volets 2 et 3 à l'administration dans le délai de 48h. Attention lors d'une remise dématérialisée du « Cerfa » sécurisé par le prescripteur !**

Le gouvernement a décidé de transposer ces mesures à la fonction publique dont le fonctionnement est très différent de celui de la sécurité sociale !

Les principales mesures sont les suivantes :

- **la formalisation de la prescription** : l'arrêt de travail devra être établi via un formulaire « Cerfa » sécurisé, désormais obligatoire pour tous les prescripteurs ;
- **les durées encadrées** : dorénavant, la prescription sera plafonnée à 1 mois pour un arrêt initial, puis à 2 mois en cas de prolongation, sauf dérogation justifiée par l'état de santé de l'agent ;
- **la condition du maintien de rémunération** : la rémunération est maintenue uniquement si la prolongation de l'arrêt est effectuée par le prescripteur initial, sauf en cas d'impossibilité de recourir à celui-ci ou de son indisponibilité *(au regard des nombreux déserts médicaux, cela va compliqué les choses pour les agents et servir d'argument abusif pour certains chefs de service pour surprendre sans délai, la rémunération de certains agents. C'est tout simplement HONTEUX !)*
- **le contrôle du respect des obligations** : l'employeur pourra organiser des contrôles de présence à domicile lorsque l'arrêt le prévoit. En cas d'absence injustifiée ou de refus, la rémunération peut être suspendue *(quand on sait comment sont organisés et opérés les contrôles, il y a de quoi être inquiet, l'UNSa Justice est opposé à la suspension de la rémunération sous ses termes !)*

- **l'évolution des contrôles médicaux** : à terme, certains contrôles pourront être réalisés à distance par les médecins agréés, permettant un suivi plus rapide des situations *(encore un outil à la main de l'administration pour plus de flicage des agents, belle marque de reconnaissance, c'est LAMENTABLE !)*

Ces mesures punitives pour les agents malades augurent un parcours de combattant des plus rudes. En complexifiant et rigidifiant les procédures, ces évolutions vont conduire les personnels, déjà affaiblis par leur(s) pathologie(s), à devoir en premier lieu passer un temps précieux normalement consacré à leur guérison, à tenter d'avoir accès à une ressource médicale devenue rare en particulier en milieu rural mais pas seulement. Quid par exemple, du renouvellement des arrêts initiaux établis par SOS médecin quand l'agent n'a pas réussi à se faire accepter par un médecin traitant, il devra désormais apporter la preuve de l'impossibilité à laquelle il doit faire face.

Pour l'UNSa Justice c'est INACCEPTABLE !

Au-delà de ces nombreuses mauvaises mesures, nous avons fini par être entendus et faire avancer trois nouvelles mesures en matière de santé :

- **L'extension du champ de la subrogation** : pour les contractuels de droit public bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.
- **Le droit à la formation** : possibilité de poursuivre ou commencer une formation pendant un congé pour raison de santé pour les titulaires et contractuels.
- **Pour les agents dans les DROM/COM bénéficiant d'une sur-rémunération liée à la vie chère** : par dérogation à la règle prévoyant que les primes et indemnités des agents sont maintenues à 33 % la première année d'un CLM, leurs majorations et indemnités outremer seront maintenues dans les mêmes proportions que le traitement (100 %).
- **La fin de la saisine des conseils médicaux en formation restreinte** en cas de renouvellement de CLM et CLD à l'expiration de la période rémunérée à plein traitement. Les employeurs conserveront l'obligation de saisir le médecin agréé au moins une fois par an pour les agents en CLM ou CLD.

Pour l'UNSa Justice, cette partie apporte des avancées conformes à nos revendications, notamment s'agissant de l'extension du champ de la subrogation pour les contractuels ainsi que pour les personnels d'outremer !

L'UNSa Justice
l'action utile !

Paris, le 12 août 2026

Le Secrétaire général,
Jean-François FORGET