



Autorisations d'absence, temps partiels thérapeutiques et arrêts maladie : **CE QUI VA CHANGER**

Au cours de l'été, le Ministère de la Fonction Publique a publié des décrets concernant la gestion des agents particulièrement en matière de santé et de congés. Le SF attire notamment l'attention des syndicats sur la transposition aux fonctionnaires des durées maximales des arrêts de travail et CITIS (31 jours pour le 1^{er} arrêt de travail et 62 jours pour le renouvellement) initialement prévues pour les contractuels.

1°) Les autorisations d'absence

Le Ministère de la Fonction Publique a décidé d'harmoniser le cadre des autorisations d'absence via le [décret n°2026-604 du 6 juillet 2026](#) qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

A noter que, lors de la présentation du projet de Décret au Conseil Commun de Fonction Publique, le Gouvernement avait initialement prévu de supprimer les accords locaux aux ASA. Cette disposition ne figure finalement plus dans le Décret publié au JO, une bataille syndicale dûment menée par FO dès l'ouverture des discussions, afin de préserver des accords locaux plus favorables aux agents.

Désormais, il est question d'autorisations d'absence de DROIT donc forcément accordées, d'autorisations d'absence sous réserve des nécessités de service et d'aménagements horaires sous réserve des nécessités de service.

Spécificités des « aménagements horaires » : ils permettent le report d'heures de travail dans le respect des garanties minimales en matière de temps de travail. Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.

Dans le cadre d'un refus des ASA/aménagements horaires sous réserve des nécessités de service, la décision de l'employeur doit être motivée.

Nous rappelons qu'une décision motivée par la seule formule générale « nécessité de service » est jugée insuffisante par le juge si elle ne repose pas sur des faits précis et contrôlables. Ainsi, l'employeur devra démontrer la réalité et la matérialité des faits qui ont justifié son refus.

Pour bénéficier d'une ASA/aménagements horaires, l'agent adresse une demande écrite avec les pièces justificatives nécessaires.

Les ASA/aménagements horaires accordées sont assimilées à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Elles sont également prises en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. En revanche, elles n'ouvrent pas de droit à des jours de RTT.

Les ASA peuvent être accordées par journées ou par demi-journée.

ASA de droit :

- pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

- pour se rendre aux actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation : 3 examens maximum pour chaque protocole de la PMA.
- Est également concerné le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.
- pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu dans le cadre d'une procédure d'adoption : 5 par procédure d'agrément.
- à l'occasion de l'annonce chez son enfant de la survenance d'un handicap ; d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours.
- en cas de décès de son conjoint, de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle il vit maritalement : 5 jours *.
- en cas de décès de son père ou de sa mère ; du conjoint de son père ou de sa mère, de la personne avec laquelle son père ou sa mère est lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle son père ou sa mère vit maritalement ; d'un frère ou d'une sœur : 3 jours *.
- à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité : 5 jours*.
- pour le décès d'un enfant : 12 jours*.
- Pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente : 14 jours*.

(* peuvent être majorées de deux jours au plus lorsque la circonstance au titre de laquelle elles sont attribuées implique un déplacement : 1° En dehors du pays de résidence administrative de l'agent ; 2° Dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie alors que l'agent n'y a pas sa résidence administrative ; 3° En métropole lorsque l'agent a sa résidence administrative dans une des collectivités régies par les articles 73 et 74 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie.)

ASA sous réserve des nécessités de service :

- pour la femme en état de grossesse : une heure par jour à compter du premier jour de son troisième mois de grossesse et jusqu'à la date du début du congé pour maternité.
 - pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de seize ans dont l'agent a la charge effective : 6 jours/an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet. Dans les autres cas, cette durée est réduite au prorata de sa quotité de temps de travail.
- Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap. La durée est doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants.

Aménagements horaires sous réserve des nécessités de service :

- pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, dans les conditions prévues au [chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique](#).
- Est également concerné le conjoint salarié de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

- pour allaiter son enfant : la femme allaitante peut interrompre son travail pendant une durée totale maximale d'une heure par jour et ce, pendant une année à compter du jour de la naissance. Les modalités de cette interruption, qui peut être répartie en plusieurs périodes au cours de la journée de travail, sont déterminées d'un commun accord par l'agent et son autorité de gestion.
 - Le temps correspondant aux périodes d'interruption ne donne lieu à aucun report.
- pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
 - Le conjoint d'une femme en état de grossesse ou lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle peut bénéficier de ces aménagements horaires pour y assister aussi.
- pour participer aux réunions suivantes si l'agent est élu représentant ou délégué des parents d'élèves :
 - 1° Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ;
 - 2° Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.
 - Des aménagements horaires peuvent également être accordés
 - aux agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école
 - aux agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.

2°) Le Temps partiel thérapeutique

Le Ministère de la Fonction Publique a modifié le décret 86-442 notamment la partie sur les temps partiels thérapeutiques. Il s'agit pour l'administration de faire glisser le TPT d'un droit de protection vers un outil de pilotage des effectifs (accélérer les retours, compenser les sous-effectifs ou contourner les préconisations médicales...). Or, la FNEC FP FO rappelle que la maladie n'est pas une faute. Le TPT n'est pas un privilège. C'est un outil de maintien dans l'emploi et de protection de la santé.

Notre position reste claire : reprendre progressivement, ce n'est pas reprendre sous pression. Les agents publics ont besoin de droits, de prévention et de moyens, pas de suspicion supplémentaire.

Le TPT doit reposer sur :

- la santé de l'agent ;
- l'aménagement réel du poste ;
- une charge de travail adaptée ;
- la confidentialité médicale ;
- la sécurité de la rémunération ;
- et l'accompagnement syndical si l'agent le souhaite.

Ainsi, le nouveau texte inscrit que tout refus opposé à une demande (initiale ou de renouvellement) de temps partiel pour raison thérapeutique doit être motivé. Si le refus ou l'interruption est fondé sur un motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, il devra être précédé d'un entretien avec l'employeur. Si le refus repose sur un motif médical, il ne peut intervenir sans l'avis préalable du médecin agréé.

Le décret instaure un délai de prise d'effet de l'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique de 30 jours maximum sauf en cas de reprise faisant suite à une pathologie longue. Ainsi, la décision d'octroi d'un temps partiel thérapeutique suite à un congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service pourra intervenir *«au plus tard au jour de la reprise »*.

Les agents concernés pourront bénéficier d'une ou plusieurs périodes de temps partiel thérapeutique en fonction de leur état de santé attesté par certificat médical, dans la limite d'un an maximum.

Le texte supprime le contrôle systématique par un médecin agréé de l'agent souhaitant prolonger son temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, en laissant toutefois la possibilité à l'administration de demander un examen médical à tout moment, y compris lorsqu'elle examine la première demande.

Toutes les conclusions du médecin agréé peuvent être contestées en saisissant le conseil médical qui se réunit en formation restreinte. Et dans le cas où le fonctionnaire bénéficie d'une autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique au moment de la saisine du conseil médical, cette autorisation est prolongée jusqu'à ce que le conseil médical ait rendu son avis.

Il vient supprimer le recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical concordant avec les conclusions du médecin agréé.

Le décret introduit le congé supplémentaire de naissance en indiquant que ce congé *« interrompt la période en cours de service à temps partiel pour raison thérapeutique »*. (Titre II bis : Temps partiel pour raison thérapeutique du décret 86-442 : [articles 23-1 à 23-14](#))

A noter :

- l'avis du conseil médical n'est plus requis pour le renouvellement d'un congé de longue maladie et d'un congé de longue durée après épuisement de la période rémunérée à plein traitement ;
- la contestation de l'avis du conseil médical rendu en formation restreinte devant le conseil médical supérieur par l'administration ou le fonctionnaire intéressé n'est plus possible dans le cas où l'avis du conseil médical en formation restreinte a été pris conformément aux conclusions rendues par le médecin agréé lorsque le conseil médical en formation restreinte est saisi en application des dispositions du II de l'article 7.
- le décret introduit les durées maximales des arrêts de travail et CITIS : **31 jours** pour une première prescription et **62 jours** pour une prolongation. Concernant la prolongation, il introduit également l'obligation qu'elle soit prescrite *par « le médecin prescripteur de l'arrêt initial, par le médecin traitant, par la sage-femme ou par le chirurgien-dentiste »*.
- lorsque le fonctionnaire qui a sollicité un congé de longue maladie ou de longue durée a épuisé ses droits à congé de maladie ordinaire, il peut être placé, à titre provisoire, dans la position de disponibilité pour raison de santé jusqu'à la date de la décision de reprise de service ou le plaçant en congé de longue maladie ou de longue durée.
- Sous réserve d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. L'autorité compétente se prononce sur cette demande dans un délai de trente jours.