

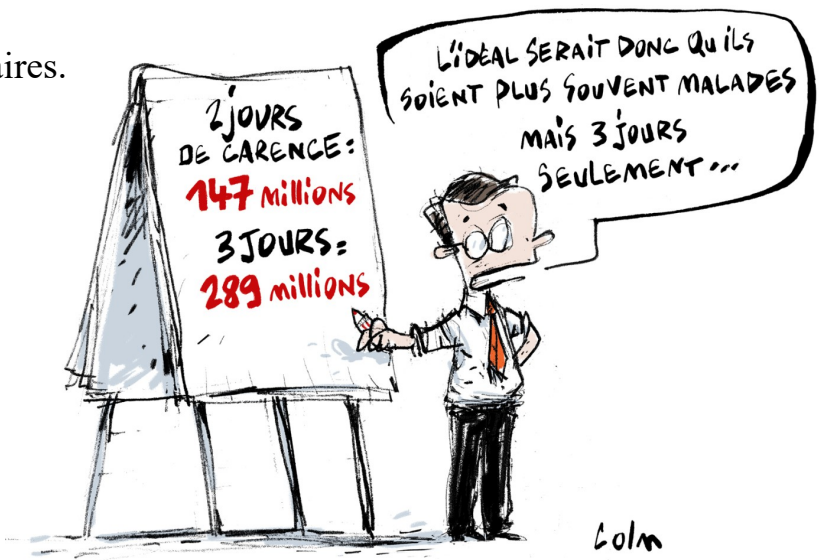
DECRET SUR LES CONGES POUR RAISONS DE SANTE :

PASSAGE « EN DOUCE », MAIS PAS SANS DOULEUR !

Le gouvernement a fait passer discrètement pendant l'été un nouveau décret relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires.

Publié au Journal officiel le vendredi 31 juillet 2026, ce décret transpose pour les fonctionnaires des mesures qui impactaient déjà les salariés du privé et les agents contractuels de la Fonction Publique depuis la loi de finances 2026 de la Sécurité Sociale.

Le train de mesures porte des atteintes graves aux droits des personnels ayant des problèmes de santé.



Décryptage

CE QUI EXISTAIT AVANT	CE QUI A CHANGE	COMMENTAIRE FO
Arrêt notifié sur un formulaire Cerfa classique	Obligation d'utiliser un formulaire Cerfa sécurisé anti-fraude	La confiance règne... Ça donne le ton.
Interdiction d'exercer une activité rémunérée quand on est en CLM ¹ ou en CLD ²	Interdiction d'exercer une activité rémunérée quand on est en CLM ou en CLD, mais aussi en CITIS³ et en CMO⁴.	
Durée initiale de l'arrêt et durée de la prolongation laissées à l'appréciation du médecin	Durée initiale de l'arrêt plafonnée à 31 jours. Durée de la prolongation plafonnée à 62 jours. Art. R162-1-7-1 du code de la Sécurité sociale	L'état de santé doit être le seul critère à prendre en compte pour la durée d'un arrêt maladie !
L'avis d'un conseil médical restreint peut être contesté devant le conseil médical supérieur	Restriction : cette contestation n'est possible que si cet avis ne correspond pas à celui du médecin agréé. Si les deux sont du même avis, on ne peut plus le contester ! (art.17)	Inacceptable !
Contre-visites médicales possibles.	A ces contre-visites médicales s'ajoute la possibilité pour l'employeur de faire procéder à des contrôles administratifs (sur le respect des horaires de sortie, par ex), par une personne « dûment habilitée » (art.36)	Souriez, vous êtes fliqué ! Et bien sûr, rien n'est précisé sur la personne qui « habilitte » une personne à effectuer ces contrôles
Rémunération (à 90%...) prolongée si l'arrêt se poursuit.	En outre, l'administration peut faire procéder à tout moment par un médecin agréé à l'examen du fonctionnaire intéressé, qui est tenu de s'y soumettre sous peine d'interruption de l'autorisation dont il bénéficie.	administratifs. C'est une remise en cause brutale du droit à la santé, une pression accrue sur les agents malades.
	Rémunération suspendue si le médecin qui prolonge n'est pas celui qui a prescrit l'arrêt initial ! Art. L162-4.4 code sociale.	FO revendique : • Libre choix du praticien ! • Maintien du salaire à 100% ! • Suppression du jour de carence !
	Quelques droits nouveaux : ✓ Maintien de la majoration outre-mer pendant l'arrêt maladie ✓ Possibilité de suivre une formation pendant l'arrêt sur avis favorable du médecin agréé ✓ Indemnité d'attente entre la fin d'un CMO et le début d'un éventuel CLM ou CLD.	Ces mesures ne compensent pas le reste... et il n'y aurait pas besoin d'une indemnité d'attente si les comités médicaux se tenaient plus souvent, grâce à des moyens renforcés. .

1 : CLM : congé longue maladie - 2 : CLD : congé longue durée
3 : CITIS : Congé pour invalidité temporaire imputable au service – 4 : CMO : congé maladie ordinaire ;

Le décret du 29 juillet 2026 s’attaque aussi au temps partiel thérapeutique (TPT). A noter : les conditions médicales d’accès au TPT, les quotités de travail, les règles de rémunération et de rechargement, ainsi que la durée maximale totale d’un an ne changent pas. Seule la procédure change.

Des précisions dans le tableau ci-dessous :

CE QUI EXISTAIT AVANT	CE QUI A CHANGE	COMMENTAIRE FO
Le TPT était accordé pour un an maximum, par tranches de 3 mois.	Le TPT peut être prescrit pour une durée pouvant aller jusqu’à 1 an sans périodicité obligatoire. Art. 23-3 , III.	C’est bien le seul aspect positif du nouveau décret.
Une fois le TPT prescrit et accordé, sa mise en œuvre était immédiate, CLD ou un CITIS. et la durée prescrite était respectée.	Mise en œuvre immédiate seulement après un CLM, un CLD ou un CITIS. Art. 23-3 . Dans les autres cas, l’agent est obligé de se mettre en arrêt... l’employeur disposera d’un délai de 30 jours pour statuer sur la demande initiale ou la prolongation du TPT !	En attendant la décision de l’employeur, l’agent est obligé de se mettre en arrêt... de reprendre à plein temps ! Sa santé est mise en danger !
	L’employeur peut refuser le TPT pour raison médicale (il devra alors solliciter l’avis d’un médecin agréé). Il peut aussi refuser le TPT pour des nécessités de service (il devra alors accorder à l’agent un entretien pour motiver son refus). Art.23-2	Inacceptable ! Le décret donne des droits d’une main, et les reprend de l’autre. Chacun sait à quel point il est facile d’invoquer des nécessités de service !
	Un contrôle médical pourra être demandé par l’employeur à tout moment , lors de l’octroi du TPT, de son renouvellement ou en cours de TPT. Si l’agent refuse le TPT par contrôle ou est absent sans justification lors de ce contrôle, le TPT sera refusé ou interrompu. Art. 23-4	Une fois de plus, l’agent est mis sous pression et nul doute que certains renonceront à leur demande de TPT par crainte d’entrer ainsi en conflit avec leur chef.
L’éventuel refus d’un TPT contestable dans tous les cas de figure par l’agent concerné.	Restriction : cette contestation n’est possible que si l’avis de l’employeur ne correspond pas à celui du médecin agréé. Si les deux sont du même avis, on ne peut plus le contester ! (Art. 17)	Inacceptable ! L’agent n’a plus son mot à dire sur son propre état de santé, qui peut être purement et simplement nié par l’employeur !

Ces mesures s’ajoutent aux milliards de coupes budgétaires imposées aux hôpitaux dans la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 ainsi qu’à la sanction financière qui consiste à faire baisser la rémunération de 10% en cas d’arrêt maladie. Il s’agit d’une politique générale qui aura des conséquences désastreuses sur la santé des travailleurs.

Déjà fragilisés par leur état de santé, les personnels sont stigmatisés et culpabilisés de ne plus être en état de travailler ! Bon nombre d’agents risque de renoncer à ce nouveau parcours de soins au détriment de leur santé.

Ce ne sont pas les arrêts qu’il faut réduire, ni les TPT, mais bien les causes qui les provoquent. En particulier, la dégradation des conditions de travail provoquée par la politique austéritaire du Gouvernement.



FO revendique :

- Abrogation du décret du 29 juillet 2026
- Maintien du salaire à 100% au cours d’un arrêt maladie !
- Suppression du jour de carence !
- Intégration de l’intégralité des primes dans le traitement de base.
- La possibilité de faire des formations pendant les CLM et les CLD.
- Augmentation immédiate de la valeur du point d’indice sans contre-partie et négociations sur le rattrapage du pouvoir d’achat perdu depuis 2000 (33%)
- Renégociation de l’accord sur la PSC, incluant la prévoyance et laissant aux agents le choix de leur complémentaire.

La confédération FO défend la sécurité sociale dans ses principes fondateurs, et notamment le financement par le salaire différé. Cela implique l’arrêt des exonérations patronales (qui représentent un manque à gagner de quelque 80 milliards d’euros par an pour les comptes sociaux). FO revendique aussi le retour à une gouvernance des organismes de sécurité sociale par les seuls partenaires sociaux (syndicats de salariés et de patrons) indépendante de l’État.