



UNION INTERFÉDÉRALE
DES AGENTS DE LA
FONCTION PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE

46 rue des Petites Écuries - 75010 Paris

01 44 83 65 55

secretariat@fo-fonctionnaires.fr



DÉCLARATION

Paris, le 5 février 2026

Groupe de travail Temps Partiel Thérapeutique (TPT) - FS4 du 5 février 2026

Madame, Monsieur,

FO Fonction publique rappelle un principe simple : le temps partiel pour raison thérapeutique n'est pas une variable d'ajustement de l'organisation des services. C'est un dispositif de santé au travail, destiné à permettre une reprise progressive ou un maintien dans l'emploi, en sécurisant l'agent. Le support présenté aujourd'hui le rappelle lui-même : le TPT doit concilier protection de la santé, maintien dans l'emploi et continuité du service.

Nous entendons vos constats : vous indiquez une hausse importante du recours depuis 2021, des pratiques hétérogènes, et surtout un « *impact opérationnel avéré* », avec des difficultés de remplacement, des tensions sur la paye et des régularisations a posteriori.

Mais notre désaccord est immédiat sur la boussole : si l'on part d'abord des difficultés de gestion, on risque de déplacer le centre de gravité du dispositif - du droit à la protection de la santé vers une logique de pilotage et de contrainte.

Cette progression n'est ni marginale ni conjoncturelle. Elle s'inscrit dans une dynamique récente, directement liée à l'évolution du cadre réglementaire, et se concentre sur des quotités structurantes (50 % majoritaire, avec une montée à 80 %), traduisant un usage désormais installé du dispositif.

Le document identifie clairement que cette hausse touche prioritairement certains métiers, en particulier les personnels soignants et les enseignants, c'est-à-dire des professions soumises à une forte pénibilité, à des exigences émotionnelles élevées et à des contraintes organisationnelles durables.

Pour FO, ces éléments sont déterminants :

la montée en charge du TPT ne peut pas être analysée comme un simple effet de dispositif, mais bien comme un révélateur de la dégradation des conditions de travail et de l'état de santé des agents

Or, le document DGAFP, tout en dressant ce constat chiffré et sectorisé, déplace rapidement l'analyse vers les conséquences pour les employeurs :

- « *impact opérationnel avéré* » ;
- difficultés de continuité et de qualité du service ;
- besoins d'ajustements organisationnels rapides ;
- difficultés de remplacement ;
- tensions de gestion et de paye.

Ce glissement est lourd de sens. Il tend à transformer un indicateur de crise du travail en problème de gestion, et à faire du TPT non plus un outil de protection de la santé, mais un paramètre à sécuriser pour l'organisation des services.

FO affirme au contraire que :

- si le TPT progresse, c'est parce que les agents tiennent leur poste malgré la maladie, faute de prévention suffisante ;
- les collectifs de travail sont fragilisés par les sous-effectifs et la charge de travail ;
- le TPT devient parfois la seule alternative à l'éviction du service.

Dans ce contexte, réformer le TPT sans traiter les causes profondes, conditions de travail, effectifs, organisation, médecine de prévention, revient à gérer les symptômes sans soigner la maladie.

Sur les mesures annoncées, nous serons extrêmement vigilants.

Vous proposez un délai maximal de 30 jours pour autoriser la reprise à TPT.

Pour FO, il est clair : un délai n'a de réelle légitimité que s'il garantit la protection pleine et entière de l'agent. Hors de question qu'il serve de zone tampon, de prétexte à retarder la reprise ou de no man's land statutaire et financier ! Nous exigerons des engagements fermes : transparence totale, respect du contradictoire, sécurisation du statut de l'agent tout au long de la procédure, et garantie d'un droit de recours effectif à chaque étape.

Vous annoncez la fin de la périodicité imposée, avec adaptation par le médecin prescripteur, nous n'y sommes pas hostiles, mais vous y associez un « *renforcement des contrôles médicaux et du suivi RH* ».

FO le dit clairement : le suivi RH ne doit pas devenir une mise sous pression, ni un contrôle indirect de l'état de santé. La confidentialité médicale et l'indépendance de l'expertise doivent être garanties, noir sur blanc.

Par ailleurs, vous affirmez renforcer le dialogue, par un entretien préalable et des décisions motivées, et vous prévoyez qu'il n'y aurait pas de refus ou d'interruption pour motif médical sans conclusions préalables du médecin agréé.

Dans le même temps, vous envisagez la suppression du contrôle systématique du médecin agréé au-delà de trois mois.

Nous vous demandons de lever cette contradiction : soit l'expertise médicale indépendante est une garantie réelle, soit elle devient une variable d'allègement procédural au bénéfice de l'employeur. Vous comprendrez très vite qu'elle est notre choix syndical !

Enfin, vous indiquez vouloir mieux gérer l'alternance entre TPT et congés pour raison de santé, et vous proposez que les jours d'absence pour raison de santé ne soient pas pris en compte pour la reconstitution des droits au TPT.

FO l'affirme avec force : pas question qu'un parcours de soins vienne amputer ne serait-ce qu'un seul des droits des agents ! Nous exigerons un dispositif clair, opposable et protecteur, qui garantisse à chaque agent, sur le terrain comme sur le papier, la défense pleine et entière de ses droits, sans exception ni faille.

En conclusion, FO le répète sans détour : la transparence ne saurait être un prétexte à optimiser la gestion des contraintes de remplacement au détriment des agents. Vous l'avez reconnu vous-mêmes : le problème vient bien du manque de personnel et non pas de la procédure.

La seule réponse responsable, selon nous, c'est d'assumer pleinement l'obligation de doter les services des ressources nécessaires, d'anticiper les besoins, d'adapter les postes et d'investir dans une véritable politique de prévention primaire. Nous refusons toute logique de contrainte imposée aux agents : ce sont les moyens et la considération des personnels qui doivent primer, pas l'austérité déguisée en gestion administrative !