

NEWSLETTER FO PREF SMI

#02

FEVRIER 2026



<https://fopref-smi.fr/>

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : UNE RÉFORME SOUS TENSION FACE À L'EXPLOSION DES DEMANDES

Un dispositif en crise, le temps partiel thérapeutique (TPT) qui permet aux agents publics de reprendre ou poursuivre leur activité à temps partiel sur prescription médicale, est au cœur d'une crise croissante. Depuis la dernière réforme, il y a cinq ans, son utilisation a « au moins doublé », notamment parmi les enseignants et les soignants, mettant en lumière les limites du système actuel. La DGAFP tente aujourd'hui de repenser le dispositif pour le rendre « plus lisible et plus protecteur », mais les négociations s'annoncent difficiles.

Pourquoi une réforme est-elle urgente ?

La hausse exponentielle du recours au TPT a révélé plusieurs dysfonctionnements :

- Un cadre trop rigide : le renouvellement obligatoire tous les 1 à 3 mois, avec contrôle systématique du médecin agréé, est jugé lourd et peu adapté aux réalités médicales des agents.
- Des besoins organisationnels non couverts : les services publics peinent à s'adapter à la variabilité des situations, avec des ajustements souvent nécessaires dans des délais très courts.
- Un équilibre fragile entre maintien dans l'emploi et protection de la santé des agents, que la réforme de 2021 – bien que plus souple – n'a pas suffi à stabiliser.

Les propositions de la DGAFP : vers plus de flexibilité ? Pour répondre à ces enjeux, l'administration propose :

- La fin du renouvellement automatique : le médecin prescripteur pourra désormais adapter durée et quotité sans passer par un contrôle systématique tous les trois mois.
- Un délai maximal de 30 jours pour autoriser la reprise en TPT après un congé maladie (hors cas spécifiques).
- Un renforcement des garanties médicales : interdiction des refus ou interruptions de TPT sans avis préalable du médecin agréé.
- Une reconstitution des droits simplifiée : les absences pour raisons de santé ne seront plus comptabilisées, favorisant des « reprises progressives ».

Un dialogue social sous tension lors de la première réunion du 5 février 2026, les syndicats dont FO ont quitté la table, dénonçant des propositions « inacceptables » et un manque de transparence sur les données chiffrées. Malgré la présentation de statistiques détaillées par ministère, le climat reste tendu : « **Le sentiment de régression domine toujours** », confie une source syndicale.

Les secteurs en première ligne L'Éducation nationale et l'hôpital, où la hausse du TPT est la plus forte, seront particulièrement scrutés. Les syndicats attendent des éclaircissements concrets de la part des employeurs, sans quoi le risque de blocage persiste.

La réforme vise à concilier la flexibilité pour les agents et la prévisibilité pour les services, mais son succès dépendra de la capacité de la DGAFP à écouter les organisations syndicales.

FONCTION PUBLIQUE : LES JEUNES DIPLÔMÉS, ENTRE DÉSAMOUR ET NOUVELLES RÉALITÉS

Le modèle du fonctionnaire ne fait plus rêver les jeunes, seulement 13 % des jeunes diplômés entrés en 2017 travaillaient encore dans la fonction publique six ans plus tard, en 2023, selon une étude récente de la DGAFP.

Un chiffre révélateur : malgré un niveau de diplôme élevé (61 % ont au moins un bac +3, contre 47 % pour l'ensemble de leur génération), et bien que la moitié d'entre eux ait exprimé une préférence pour le secteur public dès leurs études, ils ne sont qu'une minorité à y faire carrière.

Un attrait en baisse, des profils spécifiques parmi ceux qui ont rejoint la fonction publique, 75 % y étaient déjà en 2020, et près d'un sur deux avait au moins un parent fonctionnaire (contre 33 % pour les autres).

Un héritage familial qui joue encore un rôle clé, alors que la fonction publique peine à séduire les jeunes en dehors de ces cercles. « Dans un contexte de difficultés de recrutement, ce résultat souligne l'importance d'agir en amont, dès la formation initiale, pour sensibiliser les jeunes aux métiers publics », souligne la DGAFP.

L'attractivité est en question : salaires, image et concurrence du privé. La fonction publique fait face à un déficit d'attractivité croissant auprès des jeunes. Plusieurs facteurs expliquent ce désamour : des salaires souvent perçus comme moins compétitifs que dans le privé, une image parfois rigide du secteur public, et des procédures de recrutement jugées trop longues ou complexes.

Par ailleurs, les jeunes diplômés sont de plus en plus attirés par des secteurs dynamiques offrant des perspectives de carrière plus flexibles et des évolutions salariales plus rapides.

«La fonction publique doit moderniser son discours et ses pratiques pour montrer qu'elle peut offrir des parcours stimulants, innovants et valorisants», soulignent les observateurs.

La fin du modèle traditionnel : titulaires et contractuels sont à égalité. Autre signe d'un changement : en 2023, la moitié des jeunes agents publics était sous contrat (CDD ou CDI), contre 24 % pour l'ensemble des agents. **«Le modèle de carrière de fonctionnaire ne domine plus chez les jeunes entrants»**, confirme l'étude. Pourtant, 71 % d'entre eux bénéficiaient d'un emploi stable (52 % en tant que titulaires, 19 % en CDI), preuve que la stabilité passe désormais plus par le type de contrat que par le statut.

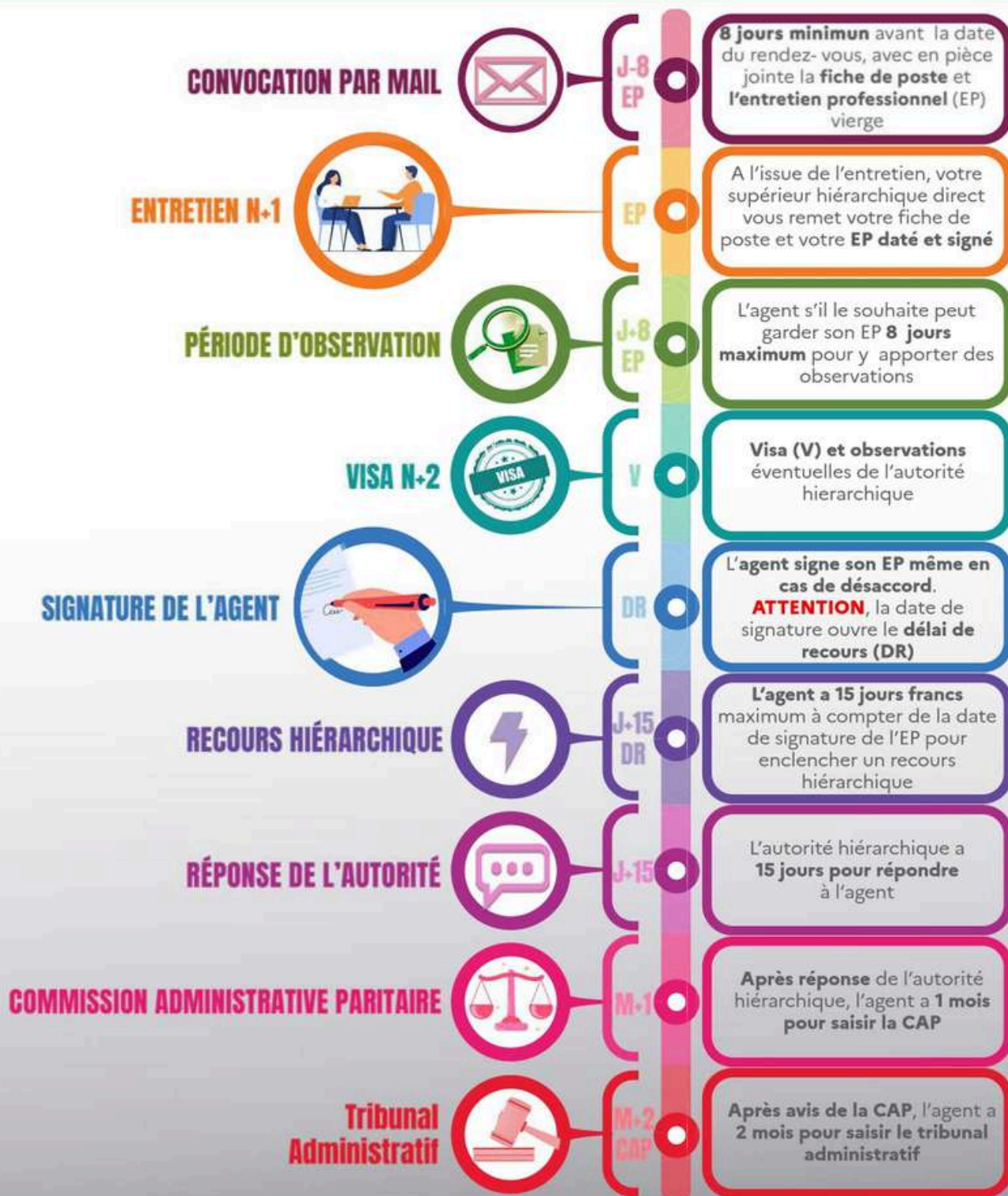
Précarité et temps partiel : des réalités persistantes Si la stabilité progresse, le temps partiel reste plus fréquent chez les jeunes (14 % contre 9 % pour l'ensemble des interrogés), et concerne même 20 % des jeunes femmes de cette génération. Une tendance à suivre, alors qu'une nouvelle enquête sur les jeunes sortis d'études en 2021 est en cours, avec des résultats attendus d'ici fin 2026.

Un défi pour la fonction publique : reconquérir les jeunes, la question est claire : comment redonner de l'attractivité à la fonction publique auprès des jeunes, alors que le modèle traditionnel du fonctionnaire ne séduit plus ?

« Il faut repenser la communication, valoriser les parcours et sécuriser les entrées », estiment les experts. **Un enjeu majeur pour l'avenir du service public, qui devra innover pour attirer les talents de demain.**

L'entretien professionnel

DU 1ER JANVIER AU 31 MARS



Suivez-nous

UNITÉ



Liberté, égalité, parentalité partagée : vers une révolution des rôles parentaux.

Malgré l'existence du congé de paternité depuis 2002 et son allongement en 2021, l'égalité femmes-hommes reste un enjeu central de la parentalité. En effet, les inégalités persistent, les mères restent souvent les premières à réduire leur temps de travail ou à interrompre leur carrière pour s'occuper des enfants.

Pourtant, une répartition équilibrée des responsabilités parentales est essentielle pour atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, tant dans la sphère privée que professionnelle. C'est un levier puissant pour briser les stéréotypes, favoriser l'émancipation des femmes et permettre aux pères de s'investir pleinement dans leur rôle parental, sans craindre de freiner leur évolution professionnelle.

Dans la continuité d'une campagne pour "bousculer les habitudes", soutenue par le Fonds pour l'Égalité Professionnelle (FEP) de la DGAFP, la **DRH du ministère de l'Intérieur lance la campagne « Liberté, égalité, parentalité partagée »**.

L'objectif ? Promouvoir une parentalité équilibrée, où chaque parent - quelle que soit sa situation - peut concilier vie professionnelle et vie familiale sans sacrifier ses ambitions ni sa carrière.

Des solutions concrètes pour un quotidien plus juste Les affiches illustrent des situations du quotidien souvent sources de déséquilibre :

- Partage du congé de naissance entre les deux parents,
- Recours au télétravail pour mieux articuler travail et famille,
- Aménagement des horaires en cas d'enfant malade,
- Répartition équitable des tâches parentales, sans a priori lié au genre.

L'enjeu est clair : rappeler que l'organisation du temps de travail et familial concerne tous les parents, et que des solutions existent pour les accompagner. **« Il ne s'agit pas seulement de droits, mais d'une culture à faire évoluer pour que l'égalité devienne une réalité »**, souligne la DGAFP.

Une diffusion progressive de trois visuels par mois seront adressés entre février et mai 2026, dans l'ensemble des services du ministère. Une manière de sensibiliser en profondeur et d'encourager chaque agent - homme ou femme - à s'emparer de ses droits pour construire une parentalité plus libre, plus égalitaire et plus épanouissante.



Face à l'explosion des violences, l'État déploie un plan d'urgence

Un constat alarmant, les chiffres sont sans appel : en 2022, 16 % des agents publics ont déclaré avoir subi des violences, dont 45 % liées directement à leur métier (contre 32 % dans le privé). Pire, un quart des fonctionnaires ressentent un sentiment d'insécurité au travail. Insultes, agressions physiques, menaces, harcèlement moral ou numérique... les formes de violence sont multiples, et leurs conséquences lourdes : burn-out, arrêts maladie, désengagement, voire départs de la fonction publique.

Les violences ne viennent pas seulement des usagers. Elles peuvent aussi être internes (conflits entre collègues, harcèlement hiérarchique) ou numériques (cyberharcèlement, diffamation en ligne). La DGAFP a identifié quatre axes prioritaires pour y faire face : comprendre, prévenir, réagir, accompagner. Un plan d'action ambitieux, présenté aux syndicats le 17 février 2026, qui vise à renforcer la protection des agents et à briser l'impunité des auteurs.

Les quatre piliers du plan anti-violences :

1. Mieux mesurer pour mieux agir, le manque de données fiables handicape la lutte contre les violences. La DGAFP propose de :

- Créer des cellules de veille dédiées pour consolider les indicateurs.
- Mettre en place un baromètre national pour suivre l'évolution des violences et du sentiment de sécurité.
- Analyser qualitativement les situations (typologie des violences, profils des victimes et des auteurs, secteurs les plus touchés).

2. Simplifier et sécuriser les signalements Les dispositifs actuels sont souvent méconnus, complexes ou inefficaces. Le plan prévoit :

- Une cartographie nationale des cellules d'assistance, avec un standard commun pour garantir accessibilité, réactivité et suivi.
- Un cadre d'évaluation qualitatif pour améliorer en continu les dispositifs.
- La possibilité pour les employeurs de déposer plainte au nom des agents (une mesure qui nécessitera une modification législative).

3. Renforcer les outils juridiques et la protection fonctionnelle pour dissuader les auteurs et soutenir les victimes, l'État veut :

- Élargir la protection fonctionnelle (prise en charge des frais de justice, accompagnement psychologique).
- Faciliter le retrait des contenus violents en ligne (en partenariat avec les plateformes numériques).
- Sensibiliser aux risques des réseaux sociaux (formation des agents, bonnes pratiques).
- Créer une instruction générale pour harmoniser les procédures de signalement et de sanction.

4. Instaurer une culture de la tolérance zéro La prévention passe aussi par un changement des mentalités. Le plan inclut :

- Une campagne nationale de communication pour promouvoir la tolérance zéro face aux violences.
- Un kit clé en main pour les employeurs (affiches, fiches pratiques, modules de formation).
- Des actions ciblées dans les secteurs les plus exposés (hôpitaux, commissariats, écoles).

Prochaine étape : un focus sur les incivilités en mai 2026, un phénomène en hausse souvent minimisé mais qui use les agents au quotidien.

Sur ce sujet, notre syndicat FO PREF SMI intervient régulièrement en Formation Spécialisée du CSA de Réseau, car nous savons que les collègues sur le terrain, attendent des actions concrètes comme des formations, des sanctions effectives sur les auteurs de violence, et surtout, un accompagnement sans faille et réel de leur hiérarchie.

Force Ouvrière s'impose dans la magistrature : une percée historique face aux leaders traditionnels

Pour la première fois, le syndicat Unité Magistrats-FO a remporté un siège à la commission d'avancement de la magistrature (CAV), marquant une avancée majeure dans un paysage syndical dominé par deux grands acteurs. Les élections professionnelles, dont les résultats ont été dévoilés le 13 février 2026, consacrent ainsi l'émergence de FO comme une force incontournable au sein de la magistrature.

Avec 12,5 % des voix, UM-FO s'est adjugé l'un des six sièges en jeu, dans un scrutin marqué par une participation de 63 % – un taux conforme à la moyenne habituelle. Ce succès s'inscrit dans un contexte de renouvellement des règles électorales, désormais organisées en un seul tour et sur des listes nationales.

Une victoire saluée comme "historique" par le syndicat, qui brise ainsi le duopole des deux syndicats majoritaires : l'Union syndicale des magistrats (61 % des voix, 4 sièges) et le Syndicat de la magistrature (25 %, 1 siège). Ces deux organisations, traditionnellement dominantes, voient leurs scores reculer par rapport à 2022. À l'inverse, la CFDT Magistrats, également candidate, n'a pas réussi à franchir la barre des 2 % des suffrages.

Cette performance confirme la capacité de Force Ouvrière à séduire une partie significative de la magistrature. Une dynamique qui pourrait bien redessiner les équilibres syndicaux dans les années à venir au sein du ministère de la Justice.



VICTOIRE HISTORIQUE!

**UNITÉ MAGISTRATS
LE SEUL SYNDICAT
EN PROGRESSION** **+60%**
D'ÉLECTEURS

**UN SIÈGE ET DEUX ÉLUS
À LA COMMISSION D'AVANCEMENT**



Hicham MELHEM, titulaire
1^{er} vice-président Boulogne-sur-Mer



Agnès DELETANG, suppléante
Présidente de chambre Lyon



USM



SM



UM

PAR RAPPORT AU DERNIER SCRUTIN 2022, AU CENTIÈME ARRONDI

**MERCI À TOUS
D'AVOIR ENFIN PERMIS AU PLURALISME
DE FAIRE SON ENTRÉE À LA CAV !**

**MERCI À TOUS CEUX
QUI NOUS ONT FAIT CONFIANCE!**



✓ le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique est pérennisé dans le cadre de la loi de finances pour 2026.

✓ Le dispositif est désormais prévu aux articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique. Les textes réglementaires d'application seront prochainement mis à jour.

⚠ Retrouvez un article complet sur le sujet dans notre prochain numéro d'inFOpref du 1er trimestre 2026 !

RETROUVEZ TOUTE L'ACTUALITÉ
DIRECTEMENT SUR NOTRE SITE
INTERNET !



ET NOTRE CHAÎNE VIDEO SUR YOUTUBE :

[HTTP://WWW.YOUTUBE.COM/](http://www.youtube.com/)

[@FOPREFECTURESETDESSERVICES](https://www.youtube.com/channel/UCFOPREFECTURESETDESSERVICES)

11 MARS GROUPE DE TRAVAIL ÉLECTIONS
19 MARS GROUPE DE TRAVAIL MÉDECINE DE PRÉVENTION
20 MARS FS MINISTÉRIELLE
24 MARS CAPN ADJOINTS TECHNIQUES
26 MARS FORMATION DISCIPLINAIRE DE LA CAPN DES
SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS





Adhérer en ligne : c'est possible !

Vous êtes administratifs, techniques, contractuels ou de la filière sociale, notre syndicat national vous offre la possibilité d'adhérer directement en ligne !

➡ c'est simple et rapide

il vous suffit de cliquer sur le lien ci-dessous
pour accéder directement à notre site internet

👉 <https://www.fopref-smi.fr/>

ou de scanner le QR code directement en bas à gauche.

Bonne visite à toutes et tous sur notre site internet, et à très bientôt !



le **1** syndicat
des PREFS, SGCD,
SGAMI ET JA

