Temps partiel thérapeutique, rupture conventionnelle… ce qui change à la rentrée 2026

lundi 14 septembre 2026, par CGT

Temps partiel thérapeutique : une régression du droit

Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 vient durcir les conditions d'octroi et renforce le contrôle administratif en verrouillant les possibilités de durée et de quotité (pourcentage) du temps partiel thérapeutique (TPT).
Ce dispositif permet aux agent·es de reprendre ou de maintenir leur travail quand la situation de santé le justifie, sur la base d'un certificat médical établi par le médecin traitant, soumis pour avis à l'administration. Le temps de service est aménagé sans entrainer de perte de salaire. C'est une protection essentielle qui permet de poursuivre son activité sans contrevenir à la santé.
Cette nouvelle règlementation impose donc des restrictions dont l'administration pourrait potentiellement se servir pour exercer une forme de pression et surtout d'abus du droit. Les AESH seront touché·es quand ils ou elles auront recours à ce dispositif. Cela ne fera qu'aggraver leur situation de grande précarité sachant que les femmes âgées de 45 et 55 ans représentent la grande majorité des 144 000 personnels.

Rupture conventionnelle : L'Indemnité de départ divisée par 2

Le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 modifié par le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 reconduit le dispositif à la différence que l'indemnité de départ est divisée par 2.
L'article 3 est modifié « Le montant maximum de l'indemnité prévue à l'article 1er ne peut pas excéder une somme équivalente à un vingt-quatrième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté. » et DEVIENT « … une somme équivalente à un douzième… » ce qui revient à dire que l'indemnité ne peut dépasser 12 mois de salaire.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE
RUPTURE CONVENTIONNELLE…
CE QUI CHANGE À LA RENTRÉE 2026

LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE : UNE RÉGRESSION DU DROIT

Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié par le décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 vient durcir les conditions d'octroi et renforce le contrôle administratif en verrouillant les possibilités de durée et de quotité (pourcentage) du temps partiel thérapeutique (TPT).

Ce dispositif permet aux agent-es de reprendre ou de maintenir leur travail quand la situation de santé le justifie, sur la base d'un certificat médical établi par le médecin traitant, soumis pour avis à l'administration. Le temps de service est aménagé sans entrainer de perte de salaire. C'est une protection essentielle qui permet de poursuivre son activité sans contrevenir à la santé.

Cette nouvelle règlementation impose donc des restrictions dont l'administration pourrait potentiellement se servir pour exercer une forme de pression et surtout d'abus du droit. Les AESH seront touché·es quand ils ou elles auront recours à ce dispositif. Cela ne fera qu'aggraver leur situation de grande précarité sachant que les femmes âgées de 45 et 55 ans représentent la grande majorité des 144 000 personnels.

QUELLES MODIFICATIONS INTERVIENNENT À PARTIR DU 1ER SEPTEMBRE?

DÉLAI DE RÉPONSE

L'administration **doit répondre avant, au plus tard, le jour de la reprise** après un arrêt (longue maladie, longue durée, invalidité). Dans les autres cas, l'administration **dispose désormais de 30 jours** pour répondre. Dans l'attente de cette réponse ou en cas de refus, soit vous devez poser un congé maladie ordinaire (avec perte de revenu), soit vous reprenez à 100 % au risque d'aggraver votre situation médicale.

POSSIBILITÉ DE « VERROUILLER » LA DURÉE » ET LE VOLUME

La limite d'un an reste valable. La réévaluation tous les 1 à 3 mois est supprimée. L'administration peut vous imposer une durée rigide d'un an d'un bloc, sans ajuster votre temps de travail si votre état s'améliore ou s'aggrave.

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur peut demander à tout moment un examen médical y compris pour la demande initiale (en cas d'absence injustifiée cela est considéré comme un désistement).

Suppression du contrôle systématique par un·une médecin agréé·e pour les demandes de renouvellement.

ENTRETIEN OBLIGATOIRE EN CAS DE REFUS

L'employeur devra au cours de cet entretien motiver son refus. Il est possible que soit invoquée la **« nécessité de service »** (par exemple manque d'AESH dans l'école, qui nuit à la continuité d'accompagnement). **Ce type de motif est totalement illégal.** Aussi, si vous faites l'objet d'un refus, contactez la CGT Éduc'action de votre département ou académie qui vous accompagnera pour l'entretien et pourra vous défendre.

Invoquer la nécessité de service n'a pour autre but que de mettre la pression et vous faire culpabiliser. Ils attendent juste que vous renonciez à votre demande.