Le petit statutaire mensuel

N°70
AVRIL 2026

*L'actualité juridique du service statutaire du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Gard*

# Sommaire

**Textes officiels**

**Les dispositions règlementaires** p.2

Missions des professionnels de santé, vétérinaires, psychothérapeutes et psychologues des services d'incendie et de secours (SIS)

Déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées

Liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique

**La jurisprudence**

**Les réponses ministérielles**

**Les fiches pratiques du statut** p.12

La procédure de recrutement des agents contractuels

**Focus** p.13

La promotion interne 2026

**Foire aux questions** p.14

Les questions les plus fréquemment posées ce mois-ci

## Le mot du service

Prendre les rênes d'une collectivité, c'est endosser une formidable responsabilité politique, mais c'est aussi assumer, dès le premier jour, le costume de chef d'orchestre des services publics. C'est la réalité du « Maire-employeur ». Face à un statut territorial dense et en constante évolution, nul ne doit avancer seul.

C'est pourquoi le CDG30, fidèle à sa vocation de partenaire de proximité, a lancé une grande campagne de rencontres. En collaboration étroite et en partenariat avec l'AMF, nos équipes viennent directement à la rencontre des nouveaux élus sur tout le territoire. L'objectif de cette démarche conjointe est clair : vous donner toutes les clés réglementaires, managériales et méthodologiques pour vous installer sereinement dans vos fonctions d'employeur public.

Dans ce contexte de transition, le Petit Statutaire reste un outil d'accès à l'information qui a vocation à accompagner tous les acteurs du champ des RH à appréhender les enjeux à venir.

Comme chaque mois, nous vous invitons à retrouver l'actualité législative et réglementaire de la FPT et vous souhaitons une bonne lecture.

Vos conseillères et conseiller statutaires,

Nathalie ARIOLI
Soukaïna BEN JAAFAR
Pierre BONANNI
Morgane ESPINASSE

# Les dispositions réglementaires

## Missions des professionnels de santé, vétérinaires, psychothérapeutes et psychologues des services d'incendie et de secours (SIS)

La loi n° 2026-247 du 7 avril 2026 relative aux missions des professionnels de santé, vétérinaires, psychothérapeutes et psychologues des services d'incendie et de secours vise à permettre le maintien d'une médecine de qualité au sein des SIS, en soutien aux sapeurs-pompiers, de rendre plus attractif l'exercice de cette médecine par une activité diversifiée et polyvalente et d'en sécuriser la pratique en créant ces nouveaux cadres d'emplois.

## Déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées

Le décret no 2026-324 du 28 avril 2026 précise les modalités du contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exploitant, dirigeant, intervenant ou exerçant une activité au sein des établissements, services ou lieux de vie et d'accueil, les accueillants familiaux, dans les champs du handicap et des personnes âgées ainsi que les professionnels de la protection juridique des majeurs.



Il prévoit que ces personnes peuvent solliciter une attestation d'honorabilité qui sera délivrée après vérification du bulletin n° 2 du casier judiciaire et du fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violente.
La possession et l'authenticité de l'attestation d'honorabilité sont vérifiées avant le début de l'exercice de l'activité, puis à intervalles réguliers lors de cet exercice.
L'attestation devient caduque si la personne fait l'objet d'une condamnation définitive donnant lieu à une inscription au bulletin n° 2 de son casier judiciaire ou au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Pour rappel, l'article L. 133-6 du Code de l'action sociale et des familles organise un dispositif de contrôle des antécédents judiciaires pour les personnes exerçant dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance afin de s'assurer qu'elles ne font pas l'objet d'une incapacité d'exercice auprès de mineurs. Par ce texte, ce dispositif de contrôle est étendu aux secteurs du grand âge et du handicap.

L'arrêté du 28 avril 2026 fixe le calendrier de déploiement du système d'information relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès des personnes âgées et handicapées.

Le déploiement pour la région Occitanie du système d'information aux établissements et services accompagnant des enfants en situation de handicap, est effectif à compter du second trimestre 2026.

# Liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique

L'arrêté du 20 avril 2026 fixe la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique.

- Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité salariée conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité.

- Le fonctionnaire en position de disponibilité exerçant une activité indépendante conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion des pièces suivantes :
- Une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises ;
- Une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus.

- Le fonctionnaire en position de disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises.



- Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes pièces équivalentes à celles requises plus haut doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté. Le coût de la traduction est à la charge de l'agent.

Ces pièces doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

# Jurisprudence

## Cour administrative d'appel de Toulouse, 7 avril 2026, requête n° 24TL01215 / Licenciement sans préavis ni indemnités pour un agent qui ne respecte pas ses horaires durant le télétravail

L'analyse du compte public sur l'application sportive *Strava* (validée par huissier) d'un agent contractuel en CDI a prouvé qu'il s'adonnait de manière répétée à des activités sportives (course, natation) sur ses heures de service en télétravail (44 jours identifiés). Ses arguments sur le décalage horaire de l'application n'ont justifié qu'une partie des anomalies. Le juge confirme ainsi son licenciement sans préavis ni indemnité.

## Cour administrative d'appel de Versailles, 23 avril 2026, requête n° 26VE00468 / Dès lors qu'une délibération postérieure à 28 janvier 1984 démontre qu'une prime était habituellement versée avant cette date, cet avantage sera dû à l'agent



Un agent communal a sollicité le versement d'une prime à la suite de l'obtention de la médaille du travail (échelon « argent », soit plus de 20 ans de service) à son autorité territoriale. Cette gratification (équivalente à un demi-SMIC mensuel net) avait été instaurée au profit du personnel par une délibération municipale du 19 février 1986.
Face au silence de la commune l'agent a saisi la justice. Le TA d'Orléans a annulé le refus de la commune et lui a ordonné de verser la prime. La commune a fait appel de ce jugement et demandé le sursis à son exécution. La cour administrative d'appel rejette la requête de la commune et confirme le droit de l'agent à percevoir sa prime.
En effet, il ressort de la délibération de 1986 que cette prime était versée par le Comité des œuvres sociales (COS) de la ville avant le 28 janvier 1984. Elle constitue donc un avantage acquis avant 1984.

## Cour administrative d'appel de Nancy, 13 mars 2026, requête n° 23NC01521 / Le non-renouvellement du CDD ne doit être fondée que sur l'intérêt du service

Un agent contractuel conteste le non-renouvellement de son contrat en raison de la suppression de son poste liée à une réorganisation du service.
La cour rappelle qu'un agent en CDD n'a aucun droit acquis au renouvellement de son contrat. Toutefois, le refus de l'administration de renouveler le contrat doit obligatoirement être fondé sur un motif tiré de l'intérêt du service.

La collectivité affirmait que, pour des raisons juridiques (incompatibilité légale de fonctions), elle devait confier une partie de ses activités liée au service Très Haut Débit à une entité juridique distincte. Selon la collectivité, le poste n'avait donc plus lieu d'exister sous sa forme initiale.

Cet argument est contredit par les faits. La communauté de communes n'a pas abandonné l'ensemble de ses compétences THD. De plus, seulement quatre jours après la fin du contrat de l'agent, elle a publié une offre d'emploi à temps plein pour un poste ("conducteur de travaux opérateur d'infrastructure THD") dont la fiche de poste était très similaire à celle de l'agent évincé.
La CAA confirme donc l'annulation du refus du non-renouvellement du CDD de l'agent.

## Conseil d'État, 10 avril 2026, requête n° 504838 / L'agent qui regrette une rupture conventionnelle doit faire connaître sa volonté d'interrompre la procédure dans le cadre du délai de rétractation réglementaire

Un ingénieur territorial principal a demandé une rupture conventionnelle en août 2020. La convention a été signée en février 2021, entraînant sa radiation des cadres au 1er avril 2021. Le requérant a ensuite regretté cette décision et a demandé l'annulation de la rupture et de sa radiation auprès du TA de Rennes. Après avoir été débouté, il s'est pourvu en cassation devant le Conseil d'État.
Le Conseil d'État rappelle une règle importante liée au statut de la fonction publique : la rupture conventionnelle d'un agent public est un acte administratif dont l'annulation doit être demandée par la voie du recours pour excès de pouvoir. Ayant méconnu leur office, les juges de première instance et d'appel voient leurs décisions annulées.
Concernant l'affaire, l'entretien préalable réglementaire a eu lieu plus de 3 mois après la demande, alors que les textes fixent un délai maximum d'un mois. Le juge considère que ce retard n'a privé l'agent d'aucune garantie et n'a pas influencé le résultat final.
Par ailleurs, le fait que l'agent et la collectivité aient signé la convention à deux dates différentes n'est pas une cause d'illégalité, aucun texte n'imposant une signature simultanée.
La requête de l'agent est donc rejetée.



## Cour administrative d'appel de Versailles, 14 avril 2026, requête n° 24VE00318 / L'agent qui ne répond pas à une mise en demeure qui lui adressée au terme de sa période de disponibilité pour convenances personnelle de faire connaître ses intentions sur la poursuite ou non de celle-ci peut être radié

Un ingénieur des travaux publics de l'État, a bénéficié d'un détachement à l'étranger puis d'une mise en disponibilité pour convenances personnelles.
N'ayant pas exprimé ses intentions trois mois avant le terme de sa disponibilité, le ministère lui a adressé une mise en demeure à son adresse connue en France, lui laissant un mois pour demander sa réintégration ou démissionner. En l'absence de réponse, le requérant a été radié des cadres pour non-réintégration. Il soutenait que son arrêté de mise en disponibilité initial aurait dû mentionner qu'il risquait la radiation des cadres s'il ne demandait pas sa réintégration à temps. Selon lui, le courrier de rappel était tardif et créait un vice de procédure. Le juge indique que s'il est souhaitable que cette mention figure sur l'arrêté de disponibilité, aucun texte ne l'impose. L'obligation de l'administration est simplement d'avertir l'agent avant de prononcer la radiation en lui laissant un délai raisonnable pour répondre, ce qui a été fait par courrier (délai d'un mois).
La requête de l'agent est rejetée et la radiation est confirmée.

## Cour administrative d'appel de Lyon, 15 avril 2026, requête n° 24LY02578 / Révocation justifiée pour falsification d'un arrêté portant augmentation d'une IFSE

En l'espèce, un rédacteur principal de 1e classe a été révoqué car il a rédigé un faux arrêté municipal pour s'octroyer une augmentation de sa prime (IFSE) en imitant la signature du maire et en y apposant le tampon de la "Marianne".
Une expertise graphologique prouve que la signature sur l'arrêté est une *"imitation maladroite"* et un *"faux grossier"*. De plus, le maire avait expressément refusé d'augmenter la prime du requérant. Enfin, celui-ci n'avait pas nié les faits lors de son entretien préalable.
Par ailleurs, le comptable public a dénoncé le non-respect des règles budgétaires, des erreurs sur les maquettes et la "désinvolture" de l'agent, refusant désormais de travailler avec lui.
Compte tenu de ces éléments, la sanction est jugée proportionnée à la gravité de ses fautes et à ses responsabilités d'encadrement, même s'il n'avait jamais été sanctionné auparavant.

## Conseil d'État, 17 avril 2026, requête n° 510737 / La mise à la retraite d'office ne peut être prononcée que si l'agent a épuisé ses droits à maladie

Une rédactrice territoriale principale de 2e classe, déclarée inapte à son poste, a été mise à la retraite d'office pour invalidité par la communauté d'agglomération.
Le Conseil d'Etat rappelle qu'un fonctionnaire territorial, hors le cas où son inaptitude à l'exercice de ses fonctions résulte d'une infirmité que son caractère définitif et stabilisé ne rend pas susceptible de traitement, ne peut légalement être mis à la retraite d'office qu'à l'expiration des congés de maladie auxquels il est éligible, y compris lorsqu'il ne les a pas sollicités et qu'il n'en bénéficie pas effectivement.
Il est donc enjoint à la communauté d'agglomération d'examiner à nouveau la situation de la requérante et, en l'attente, de la replacer dans la position de disponibilité d'office avec maintien d'un demi-traitement, pour raison de santé, à titre provisoire.

# Réponses ministérielles

## Réponse en date du 14 avril 2026 à la question n° 6322 de Mme. Constance de Pélichy / Limites de l'intervention de la police municipale

L'article L. 511-1 du code de la sécurité intérieure (CSI) pose le principe selon lequel les agents de police municipale exercent leurs missions sur le territoire de la commune, dans la limite de leurs attributions administratives et judiciaires. Pour autant, le droit existant permet plusieurs formes de coopération associant les maires et les policiers municipaux. Outre les cas de police intercommunale prévus aux articles L. 512-1-2 et L. 512-2 du CSI, l'article L. 512-1 du même code permet la mise en commun d'agents de police municipale par convention entre communes. Par ce moyen, les communes limitrophes ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent choisir de disposer d'un ou plusieurs agents de police municipale en commun, compétents sur le territoire de chacune d'entre elles. La convention, transmise au représentant de l'Etat, permet à ces communes de formaliser les modalités d'organisation et de répartition financière de cette mise en commun. Le projet de loi relatif à l'extension des prérogatives, des moyens, de l'organisation et du contrôle des polices municipales et des gardes champêtres issu des travaux du "Beauvau des polices municipales", en cours d'examen par le Parlement, a notamment pour objectif de favoriser la mutualisation des effectifs et des moyens des communes. Ainsi, le projet de loi prévoit de modifier l'article L. 512-1 du CSI pour permettre aux communes formant un ensemble d'un seul tenant - et non plus uniquement limitrophes - ou appartenant à une même agglomération au sein d'un même département ou à un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, d'une part, de mutualiser leurs agents de police municipale et, d'autre part, de se doter d'une convention unique lorsqu'elles mettent également en commun des gardes champêtres.



## Réponse en date du 14 avril 2026 à la question n°3180 de M. Pascal Jenft / Article L. 89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite

Le dispositif de la retraite progressive permet d'adapter la fin de sa carrière afin de faciliter la transition vers la retraite. Au régime général, la retraite progressive a été créée via la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. Elle permet aux assurés de bénéficier d'une fraction de leur pension de vieillesse tout en exerçant une activité réduite, comme le prévoit l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale. Ce dispositif a été étendu récemment, afin de permettre des transitions plus souples entre l'emploi et la retraite. La retraite progressive des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique a ainsi été introduite par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Elle requiert une durée d'assurance de 150 trimestres et une autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel. Afin d'accompagner ces différents acteurs dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le ministère de la transformation et de la fonction publiques a d'ores et déjà publié, le 6 septembre 2023, une circulaire relative à la retraite progressive pour la fonction publique de l'État, s'adressant tant aux fonctionnaires, aux employeurs qu'au service des retraites de l'État.

En outre, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, l'âge d'accès à la retraite progressive a été abaissé par le décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans. La retraite progressive est désormais ouverte à partir de l'âge légal de départ à la retraite des fonctionnaires de catégorie sédentaire, minoré de deux ans. En complément, l'article 263 de la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 modifie l'article L. 89 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite et prévoit que le dispositif de retraite progressive de la fonction publique ne peut pas être cumulé avec les dispositifs de préretraite des salariés des entreprises. Cette modification vient corriger la loi précédente, qui permettait à certains fonctionnaires de cumuler le dispositif de préretraite avec une retraite progressive. Ainsi, cela conduisait à compenser doublement la perte de revenus liée à la réduction d'activité. Pour le régime général, l'article 96 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 ajoute également cette règle de non-cumul de la retraite progressive avec les dispositifs de retraite existants à l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale. Il n'existe donc pas de différence de traitement entre ces deux régimes à cet égard. Le législateur a conçu des dispositifs de retraite progressive alignés pour les salariés du secteur privé et pour les fonctionnaires.

## Réponse en date du 23 avril 2026 à la question n°07019 de M. Jean-Marc Vayssouze-Faure / Accès au grade d'attaché hors classe dans les communautés de communes de moins de 10 000 habitants

Les conditions de nomination dans le grade d'attaché hors classe sont fixées par le décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux. C'est le grade sommital de ce cadre d'emplois. Il s'agit d'un grade à accès fonctionnel, c'est-à-dire lié à l'occupation préalable d'emplois d'encadrement et notamment d'emplois fonctionnels de direction. L'article L. 412-6 du code général de la fonction publique fixe la liste des collectivités territoriales et établissements publics locaux assimilés pouvant créer des emplois fonctionnels. Cette disposition législative prévoit ainsi un seuil minimal de 10 000 habitants pour créer un emploi de directeur général des services (DGS) dans un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI). C'est la raison pour laquelle les emplois fonctionnels rendant éligibles à une nomination au grade d'attaché hors classe ne visent que ceux des EPCI qui comptent plus de 10 000 habitants. Il ne peut y avoir de DGS sous ce seuil. Il est exact que les conditions statutaires limitent la création d'emplois du grade d'attaché hors classe aux collectivités territoriales et établissements publics de plus de 10 000 habitants. Ce seuil d'habitants est jugé nécessaire pour exercer des fonctions à un niveau de responsabilité jugé cohérent avec celui observé dans les autres versants pour être nommé au même grade. Enfin, l'accès au grade d'attaché hors classe est contingenté, par collectivité, à 10 % des effectifs du cadre d'emplois des attachés. Une nomination à ce grade ne peut donc intervenir que s'il existe au moins 10 attachés au sein de la collectivité, ce qui est très rarement le cas dans les EPCI de moins de 10 000 habitants. Pour autant, les EPCI de moins de 10 000 habitants peuvent créer des emplois de direction non fonctionnels, occupés par des attachés ou attachés principaux, qui pourront ainsi développer les compétences et acquérir une expérience pour leur parcours de carrière au sein d'autres collectivités territoriales. Ces perspectives assurent l'attractivité de ce type d'emploi. Dans ces conditions, le Gouvernement n'envisage pas de modifier les règles en la matière, tant au niveau législatif que réglementaire.

## Réponse en date du 28 avril 2026 à la question n°10275 de M. Laurent Mazaury / Enfants : prise en compte de la réduction d'activité pour les agents publics

Les droits familiaux qui ont été mis en place dans les différents régimes de retraite ont pour objectif d'augmenter les durées des carrières et d'améliorer les niveaux de pension des assurés ayant assumé l'éducation d'enfants. Ils contribuent ainsi à limiter l'impact financier des différences de parcours de carrière et de rémunérations entre les hommes et les femmes, qui peuvent avoir un effet direct sur le niveau de pension de retraite de ces dernières, en moyenne inférieur à celui des hommes.

Différents droits familiaux coexistent au sein du régime des pensions civiles et militaires de retraites, dont certains ont été mis en extinction ces dernières années. Ainsi, la bonification de durée de services pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004, prévue au b) de l'article L. 12 du code de pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR) a été supprimée à l'occasion de la réforme des retraites de 2003. Le départ anticipé pour parents de 3 enfants a quant à lui été abrogé, à la suite de la réforme de 2010.

En effet, à l'issue de la décision Griesmar du 29 novembre 2001 de la Cour de justice des communautés européennes (CJCE), il est apparu que l'attribution de la bonification aux seules femmes constituait une « différence de traitement en raison du sexe » incompatible avec le droit de l'Union européenne, en ce que la finalité de la bonification était de compenser les périodes pendant lesquelles la femme fonctionnaire avait cessé son activité pour élever son enfant. En conséquence, le dispositif a été révisé par l'article 48 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 de façon à être ouvert à tout fonctionnaire ou militaire, homme ou femme, remplissant les conditions d'interruption ou de réduction d'activité nécessaires. A ce titre, l'article R. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite concerne aussi bien les femmes que les hommes. Mis par la suite en extinction, il a été remplacé par un dispositif de validation gratuite de périodes liées à l'éducation des enfants, ouvert à tout parent et conditionné uniquement à des conditions d'interruption ou de réduction d'activité, dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004. Ce dispositif est prévu à l'article L. 9 du CPCMR. Les modalités de prise en compte des périodes de réduction ou d'interruption d'activité figurent à l'article R. 9 du même code.



En outre, la majoration pour les parents d'un enfant handicapé prévue à l'article L. 12 ter et également ouverte à tout parent et vise à compenser, indifféremment pour les hommes comme pour les femmes, les charges liées à l'éducation d'un enfant handicapé. Il n'existe donc plus de différences à raison du sexe, en matière de droits familiaux, sauf en ce qui concerne l'accouchement, qui demeure pris en compte spécifiquement à travers la majoration de durée d'assurance par enfant, dont disposent les femmes ayant accouché à compter du 1er janvier 2004.

Cette majoration a même récemment évolué puisque, dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, le Gouvernement a présenté un amendement, adopté dans le texte final, créant une bonification d'un trimestre supplémentaire (3 contre 2 auparavant) par enfant pour les femmes ayant accouché à compter du 1er janvier 2004.

## Réponse en date du 28 avril 2026 à la question n°11966 de Mme. Lise Magnier / Protection sociale complémentaire : inégalités de traitement des agents

L'article 1 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 prévoit que les bénéficiaires de la participation employeur au titre de la protection sociale complémentaire sont "les fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé". Ces dispositions ne conditionnent donc pas la participation employeur à un temps de présence effectif.

De surcroit, la participation est obligatoire depuis le 1er janvier 2025, s'agissant du risque « prévoyance », et depuis le 1er janvier 2026 s'agissant du risque « santé », conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021. Les agents à temps non complet sont dès lors en droit de percevoir une participation minimale mensuelle de 7€ pour la prévoyance et de 15€ au titre de leur couverture « frais de santé » de la part de leur employeur.

Dans le cas de l'agent qui a plusieurs employeurs, chacun de ces derniers est de prime abord tenu à participation, sans que le montant total des participations ne puisse excéder le montant total de la cotisation ou prime « qui serait dû en l'absence d'aide » (article 25 du décret susvisé). Une disposition dans le code de la sécurité sociale admet le mode de répartition ci-après s'agissant des salariés du secteur privé : « Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement. » (article R. 242-1-5 du code de la sécurité sociale). Il n'existe pas de disposition similaire pour la fonction publique. Il est toutefois possible de prévoir de manière conventionnelle que la participation financière due à l'agent "multi-employeurs" dans le cadre son contrat individuel fasse l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun de ses employeurs selon des conditions qu'ils déterminent conjointement. Par ailleurs, une disposition légale entend déjà prévenir les effets d'aubaine, en évitant qu'un agent puisse percevoir une participation sans lien direct avec une adhésion effective aux dispositifs concernés. En effet, lorsqu'un employeur choisit de recourir à la convention de participation et que l'agent n'adhère pas au contrat collectif issu de cette convention, cet employeur ne peut être tenu à participation, conformément aux dispositions de l'article L. 827-6 du code général de la fonction publique qui prévoit que "les collectivités et leurs établissements publics ne peuvent verser d'aide qu'au bénéfice des agents territoriaux ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation". Cette disposition limite donc les situations de cumul de participations employeurs pour une même couverture, en particulier lorsque plusieurs employeurs ont recours à une convention de participation et qu'en pratique, l'agent optera pour l'un des contrats. Enfin, il convient de rappeler que les partenaires sociaux ont prévu, par l'accord collectif national du 11 juillet 2023 portant sur la protection sociale complémentaire des agents territoriaux, la possibilité pour l'agent multi-employeurs de se dispenser de l'adhésion au contrat collectif mis en place par l'un de ses employeurs dès lors qu'il bénéficie déjà d'une couverture collective auprès d'un autre employeur.



Le gouvernement entend transposer ces principes et préciser la situation des agents multi-employeurs dans la fonction publique territoriale, par voie réglementaire, en application de la loi du 22 décembre 2025 et l'accord collectif national précités. Cette faculté de dispense permettra de sécuriser juridiquement les employeurs en précisant les conditions dans lesquelles la participation sera due.

## Réponse en date du 30 avril 2026 à la question n°06115 de M. Philippe Folliot / Valorisation du parcours des sapeurs-pompiers professionnels confrontés à des problèmes de santé

Le ministère de l'intérieur accorde une attention particulière à l'accompagnement des sapeurs-pompiers professionnels, aussi bien ceux confrontés à des problèmes de santé que ceux disposant de responsabilités locales. Plusieurs dispositifs existent spécifiquement pour soutenir les sapeurs-pompiers professionnels (SPP) confrontés à des difficultés de santé affectant leur aptitude.

En premier lieu, lors des visites médicales de suivi de l'aptitude, le médecin du service d'incendie et de secours agréé peut assortir l'aptitude du sapeur-pompier de restrictions temporaires ou définitives, y compris pour certaines activités seulement (cf. article 6 de l'arrêté du 10 avril 2025), ce qui permet une prise en compte de la pathologie considérée tout en maintenant l'agent en service actif. De plus, les textes règlementaires récents relatifs à l'aptitude médicale permettent aux sapeurs-pompiers professionnels souffrant de pathologies chroniques, notamment d'un diabète insulino-dépendant, de pouvoir rester en service actif malgré l'existence de cette pathologie. En complément, un dispositif spécifique de fin de carrière est proposé aux sapeurs-pompiers professionnels âgés d'au moins 50 ans rencontrant des difficultés dans l'exercice de leurs missions. Ce dispositif peut prendre différentes formes : affectation à des fonctions non opérationnelles ou encore congé pour raison opérationnelle (CRO), conformément aux articles L. 826-12 et L. 826-13 du code général de la fonction publique (CGFP). En ce sens, l'article L. 826-15 du CGFP prévoit notamment que le directeur du SIS peut établir, après avis du comité social territorial, une liste d'emplois non opérationnels destinés en priorité aux SPP bénéficiant du projet de fin de carrière précité. Lorsqu'il est impossible de permettre une telle affectation, un reclassement peut être proposé aux sapeurs-pompiers professionnels concernés. Le reclassement constitue un dispositif de droit commun applicable à l'ensemble de la fonction publique. Il permet de prendre en charge l'inaptitude d'un agent public à exercer ses fonctions, sans condition d'âge, en adaptant l'emploi aux capacités de l'agent. L'objectif est de maintenir chacun en activité, de valoriser le parcours de l'agent et de lui permettre de continuer à servir dans des fonctions adaptées, tout en préservant sa santé et sa dignité professionnelle. Concernant les sapeurs-pompiers professionnels exerçant simultanément un mandat électif, leurs responsabilités locales sont pleinement reconnues. Les agents publics bénéficient à ce titre de garanties statutaires spécifiques : autorisations d'absence, congés de formation de droit, crédits d'heures trimestriels.



Ces dispositions ont été renforcées par deux lois récentes, la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique et la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation et la déconcentration, qui visent l'une et l'autre à concilier l'engagement citoyen représenté par un mandat local avec l'activité professionnelle. L'ensemble de ces dispositifs illustre la pleine prise en compte des difficultés rencontrées par certains sapeurs-pompiers professionnels et la volonté de concilier leur activité professionnelle, leur santé et leurs responsabilités citoyennes.

# Les fiches pratiques du statut

Dans le but de toujours mieux vous aider à appréhender les subtilités de notre statut d'agents publics, le service statutaire développe des fiches pratiques thématiques qui seront publiées à la fois dans le Petit Statutaire chaque mois et mises en libre accès via notre site internet dans la rubrique carrières / actualités/ fiches pratiques

Dans **l'essentiel du statut**, comme son nom l'indique, retrouvez une approche synthétique de la thématique abordée.

Avec les « **incollables du statut** », nous vous proposons une analyse plus approfondie de la thématique.

Nous vous proposons ce mois-ci :

► une fiche « Les incollables » sur la procédure de recrutement des agents contractuels

# Focus

## Promotion interne 2026

La campagne pour la promotion interne 2026 est ouverte !

**Qu'est-ce que la promotion interne ?**
La promotion interne permet de valoriser les parcours professionnels, l'expérience acquise et l'engagement des agents au service des collectivités territoriales.
Il s'agit d'une voie dérogatoire d'accès à un cadre d'emplois supérieur, distincte de l'avancement de grade et des concours. Les agents retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. Cette inscription ne vaut pas nomination : elle ouvre la possibilité d'être nommé sur un emploi vacant, dans le respect des conditions réglementaires en vigueur.



**Sur quelles bases repose la promotion interne ?**
Les dossiers présentés par l'autorité territoriale sont examinés au regard des Lignes directrices de gestion (LDG) établies par le Centre de gestion.

**Calendrier de la promotion interne 2026**
- Publication des cadres d'emplois et du nombre de postes ouverts : 16 avril 2026
- Période de retrait des dossiers : du 27 avril au 24 juin 2026
- Date limite de dépôt des dossiers : mercredi 24 juin 2026

(cachet de la poste faisant foi ou dépôt au Centre de gestion jusqu'à 16h, dernier délai)
- Date d'effet de la liste d'aptitude : 1er décembre 2026

Cliquez ici pour accéder au courrier transmis dans les collectivités

# Foire aux questions

**Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois d'avril.**

**1/ Un agent qui travaille 21 heures par semaine doit-il déclarer une activité accessoire ?**

Les agents qui effectuent une durée hebdomadaire inférieure à 24h30 peuvent exercer une ou plusieurs activités privées lucratives à titre professionnel (art. L. 123-5 code général de la fonction publique).
L'activité doit toutefois être exercée en dehors des obligations de service de l'agent et être compatible avec les fonctions ou l'emploi occupé à titre principal.
L'autorité territoriale doit informer l'agent de cette possibilité et des modalités de présentation de la déclaration qui doit préciser la nature de l'activité privée, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

**2/ Comment fonctionne l'aménagement horaire d'une agente en lien avec sa grossesse ?**

La circulaire NOR/FPPA9610038C du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance prévoit qu'une ASA est accordée à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour. L'agent doit en faire la demande à son employeur et ce dernier doit recueillir l'avis du médecin du travail avant de placer l'agent en ASA journalière.
Il s'agit d'une autorisation spéciale d'absence. Elle n'est donc pas accordée de droit à l'agent, contrairement au congé de maternité.



**3/ Peut-on mettre fin aux fonctions d'une agente en état de grossesse ?**

Un principe général du droit interdit le licenciement des femmes enceintes (CE 08232 du 08.06.1973).
Ainsi, une agente stagiaire en état de grossesse ne peut être licenciée en cours de stage (CE 62553 du 20.03.1987). Le licenciement est toutefois possible en cas de faute grave commise par l'agent, sans rapport avec son état de grossesse (CAA Douai 09DA01369 du 23.06.2011 / CE 74294 du 27.01.1989).