

Bulletin d'actualités

Juin 2026

SOMMAIRE

- ✓ Recruter des saisonniers
- ✓ La disponibilité : maintien des droits à avancements
- ✓ Election professionnelle : ouverture des listes sur agirhe
- ✓ Vérifiez les attestations de labellisation !
- ✓ Jurisprudences
- ✓ La minute de prévention

Recruter des saisonniers

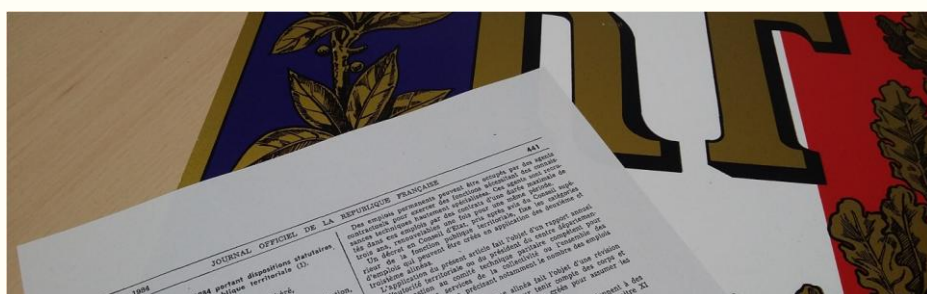
L'été approche et avec lui les besoins en renfort saisonnier dans les services communaux.

Les collectivités peuvent employer des mineurs âgés de 14 à 18 ans, à condition que les missions proposées soient adaptées à leur âge, non dangereuses, et encadrées juridiquement.

- Aucun âge minimal légal strict pour les agents contractuels, toutefois la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans constitue un seuil pertinent.
 - Entre 14 et 16 ans : embauche possible pour des missions non dangereuses, uniquement pendant les congés scolaires, et toujours avec autorisation parentale écrite. La durée du contrat ne doit pas dépasser la moitié de la période de congés scolaires.
 - De 16 à 18 ans : les contraintes sont assouplies, mais une autorisation parentale reste obligatoire.

Le recrutement se fait via un contrat de droit public pour besoin saisonnier (article L332-23 2 du Code général de la fonction publique). Sa durée est limitée à 6 mois sur 12 mois maximum.

Pensez à transmettre une autorisation parentale écrite et à effectuer la déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF.



Bulletin d'actualités

Juin 2026

Durées journalière et hebdo :

- <16ans : 7h/jour, 35h/semaine
- 16-18 ans : jusqu'à 8h/jour, 35h/semaine

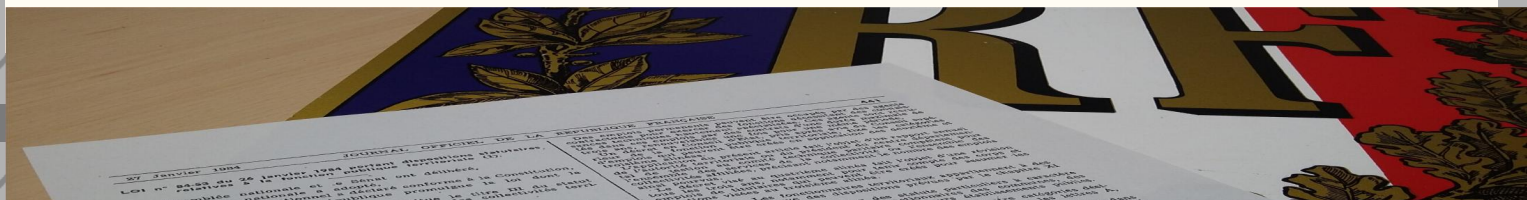
Repos :

- Quotidien : 14h (<16 ans), 12h (16-18 ans)
- Hebdomadaire : 2 jours consécutifs (dont le dimanche obligatoire)
- Pause de 30 min après 4h30 de travail continu

Interdiction du travail de nuit :

- Moins de 16 ans : entre 20h et 6h
- Entre 16 et 18 ans : entre 22h et 6h

Certaines missions confiées aux jeunes travailleurs (de 15 à moins de 18 ans) dans la fonction publique territoriale sont classées comme « travaux réglementés ». Pour y avoir accès, une dérogation encadrée par une procédure stricte est obligatoire. Voir notre guide dédié : <https://www.cdg27.fr/wp-content/uploads/2023/03/fiche-pratique-recrutement-jeunes-travailleurs.pdf>



Bulletin d'actualités

Juin 2026

ELECTIONS PROFESSIONNELLES OUVERTURE DES MENUS SUR AGIRHE

A compter du **1^{er} mai 2026** et **jusqu'au 31 Août 2026** vous devrez vous connecter sur AGIRHE :



Ce menu permet de prévisualiser les agents qui figureront sur la liste électorale.

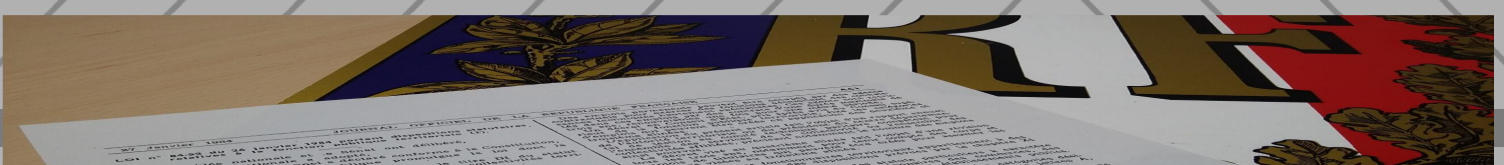
Il vous appartient, à cette étape, de vérifier pour chaque commission et pour chacun des agent l'exactitude de la date de naissance, du département de naissance et de la situation administrative.

En cas d'anomalie, il convient de contrôler et le cas échéant de corriger la situation dans Agirhe sur l'onglet Carrière.

A ce stade, le projet de liste électorale est lié à Agirhe Carrière.

Toute modification apportée à la carrière ou la situation d'un agent entrainera potentiellement une modification dans cette liste préparatoire.

En cas de besoin, vous pouvez vous référer au diaporama sur service carrière : [Diaporama Elections](#)



Bulletin d'actualités

Juin 2026

La disponibilité : maintien des droits à avancements

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le décret 2025-1169 du 5 décembre 2025 simplifie la gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle. Désormais, l'agent devra fournir des pièces justificatives justifiant de sa situation uniquement à son retour de disponibilité.

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.

La conservation de ces droits est subordonnée à la transmission par l'intéressé à l'autorité territoriale des pièces justifiant de l'exercice d'une activité professionnelle. La liste des pièces et les conditions de leur transmission sont fixées par l'arrêté en date du 20/04/2026 : *

ACTIVITE SALARIEE (ARTICLE 25-1-1° DU DECRET 86-68 DU 13/01/1986)	ACTIVITE INDEPENDANTE (ARTICLE 25-1-2° DU DECRET 86-68 DU 13/01/1986)	CREATION OU REPRISE D'UNE ENTREPRISE (ARTICLE 23 DU DECRET 86-68 DU 13/01/1986)
Transmission à l'autorité territoriale : - d'une copie du ou des bulletins de salaire, et - d'une copie du ou des contrats de travail, permettant de justifier de cette activité	Transmission à l'autorité territoriale des pièces suivantes : - une attestation d'immatriculation au registre national des entreprises, et - 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 permettant de remplir les conditions prévues au 2° de l'article 25-1 du décret n° 86-68 du 13/01/1986 (soit un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale, soit au 01/01/2019, 6018 € par an)	Transmission à l'autorité territoriale d'un justificatif d'immatriculation au registre national des entreprises

Vérifiez les attestations de labellisation !

Si votre collectivité a opté pour le dispositif **de la labellisation** (participation financière versée sur le contrat individuel de l'agent), il est de votre responsabilité juridique de vérifier la conformité des contrats de vos agents.

- **Votre obligation** : L'agent doit obligatoirement vous fournir chaque mois une attestation de labellisation officielle générée par son organisme de santé ou de prévoyance.
- **Le risque** : Sans ce document confirmant que le contrat est bien inscrit sur la liste officielle du Ministère, votre participation financière n'est pas légale.
- **Le suivi du contrat** : Il est de votre responsabilité de vous assurer chaque mois que l'agent est toujours couvert et à jour de ses cotisations. Contrairement aux contrats collectifs, la collectivité n'est pas prévenue automatiquement si l'agent résilie ou suspend son contrat individuel en cours d'année. Tout versement pour un contrat clôturé est indu.

Pour RAPPEL : Pour vous simplifier la gestion, sécuriser juridiquement vos démarches et faire bénéficier vos agents de tarifs avantageux grâce à la mutualisation départementale, le CDG 27 met à votre disposition des contrats groupes.

Voici un aperçu des contrats retenus à l'issue de la mise en concurrence :



Bulletin d'actualités

Juin 2026

Volet Santé (Complémentaire santé)

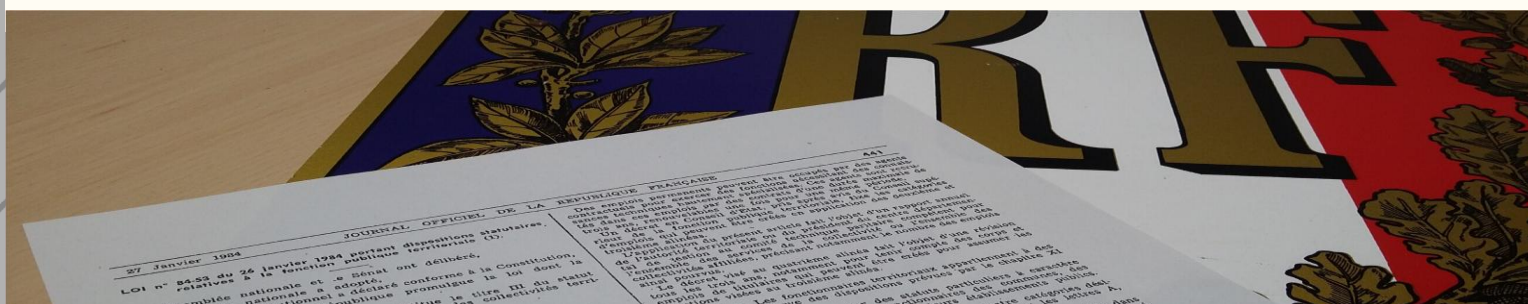
- Opérateur retenu : **Mutame & Plus.**
- Le contenu : Des garanties adaptées aux agents territoriaux pour la prise en charge des frais médicaux, d'hospitalisation, d'optique et de dentaire, avec des options de renforcement de garanties pour l'agent et ses ayants droit.
- Pour qui :
 - **Les fonctionnaires titulaires et stagiaires** (affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC).
 - **Les agents contractuels de droit public** (qu'ils soient en CDI ou en CDD).
 - **Les agents de droit privé** (le cas échéant, selon les spécificités de la collectivité).
 - **Les retraités** peuvent également bénéficier des tarifs et de la solidarité du contrat santé.

Pour en savoir plus : [cliquez ici](#)

Volet Prévoyance (Maintien de salaire)

- Opérateur retenu : **MNT (Mutuelle Nationale Territoriale).**
- Le contenu : Couverture essentielle pour pallier le passage à demi-traitement en cas d'arrêt maladie long. Les garanties incluent l'Incapacité Temporaire de Travail (ITT) et l'Invalidité, assurant un maintien à hauteur de 90 % ou 95 % du salaire net (selon l'option et incluant ou non le régime indemnitaire).
- Pour qui :
 - **Titulaires et stagiaires à temps complet** (+ 28 heures) CNRACL
 - **Titulaires et stagiaires à temps non complet** (- 28 heures) IRCANTEC
 - **Contractuels qui travaillent + de 150 heures par trimestre** (seuil pour bénéficier des indemnités journalières de la Sécurité sociale)

Pour en savoir plus : [cliquez ici](#)



Bulletin d'actualités

Juin 2026

Jurisprudences :

Agent contractuel : le juge rappelle les conditions à remplir pour refuser un renouvellement du contrat

[CAA de Nancy, 17 mars 2026, req. n°23NC01521.](#)

Alors que son contrat de recrutement pour occuper un poste de responsable du très haut débit n'a pas été renouvelé après un premier renouvellement, l'agent vient d'obtenir la confirmation de l'illegalité de cette mesure, dans un arrêt du 17 mars 2026.

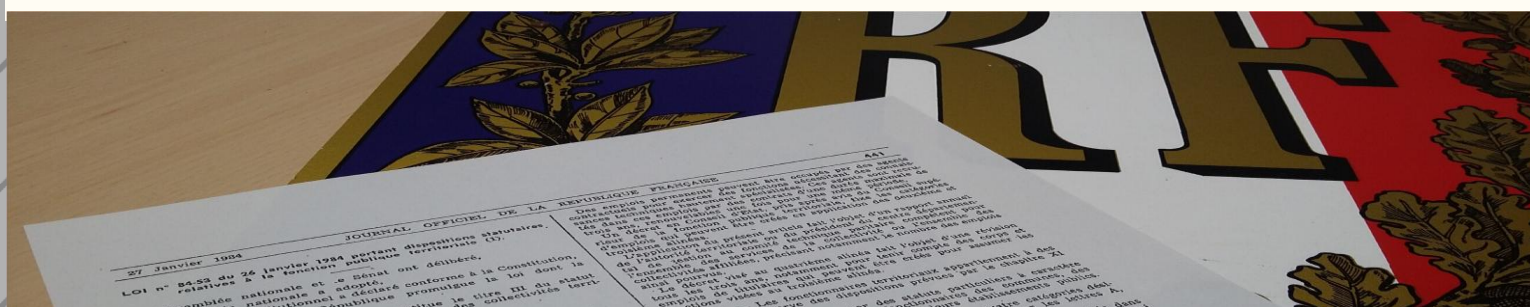
Si l'agent n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, l'administration ne peut refuser de renouveler son contrat ou lui proposer, sans son accord, un contrat substantiellement différent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

En l'espèce, les juges ont relevé que la communauté de communes a publié une annonce quatre jours après la fin du contrat litigieux, pour recruter sur un emploi dont la fiche de poste était très similaire à celle de l'agent évincé et qui par ailleurs donnait pleinement satisfaction. Cette décision étant intervenue dans le contexte d'un management tendu par le nouveau président de la communauté de communes, les juges ont estimé que le refus de renouvellement litigieux a été pris pour des motifs étrangers à l'intérêt du service et à la manière de servir du requérant, et était ainsi illégal.

Agents publics : l'utilisation du matériel professionnel à des fins privées a ses limites !

[TA de Rennes, 6 février 2026, req. n°2300495.](#)

D'abord suspendu, le garde-champêtre d'une commune a fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonctions de deux ans, notamment en raison de l'utilisation inappropriée de son matériel professionnel. Il a saisi le juge administratif pour obtenir l'annulation de cette sanction, mais les juges du tribunal administratif de Rennes viennent de rejeter sa demande, confirmant, entre autres, qu'un agent ne peut utiliser à sa guise le téléphone et le matériel informatique mis à sa disposition par son employeur.



Bulletin d'actualités

Juin 2026

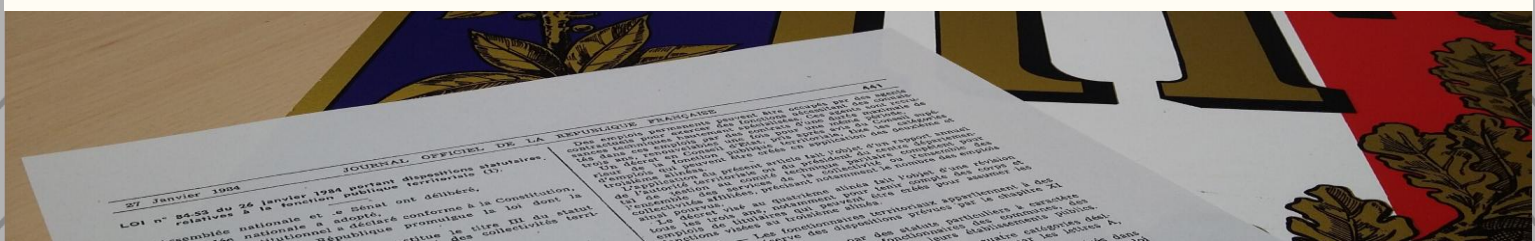
Par ailleurs, il s'avère que l'agent avait installé tant sur son ordinateur que son téléphone professionnels une application de divertissement, susceptible de porter une atteinte à la protection des données du réseau de la collectivité. Par ailleurs, sur le téléphone en question, de nombreuses autres applications de divertissement ont également été installées et l'historique d'utilisation a montré des connexions à un site de rencontre ainsi que le recours à des pseudonymes particulièrement suggestifs.

Si l'intéressé s'est justifié en expliquant que ces installations résultaient de la synchronisation de son téléphone portable professionnel avec son compte Google personnel, les juges ont rejeté cet argument dans la mesure où cette synchronisation n'était pas nécessaire pour utiliser l'appareil.

Relevant que l'utilisation du matériel professionnel à des fins personnelles a largement dépassé le simple cadre ponctuel, ils ont considéré que l'agent avait ainsi commis une faute, quand bien même aucune charte informatique n'en régularisait l'utilisation.

Compte tenu de la gravité des faits reprochés et de ses fonctions de garde champêtre le conduisant à assurer des missions de police municipale, les juges ont estimé que la sanction du 3ème groupe dont il avait fait l'objet n'était pas trop sévère.

Cette analyse est d'autant plus compréhensible que le garde-champêtre avait déjà été sanctionné à plusieurs reprises, pour une altercation avec son supérieur hiérarchique, des propos graveleux et pour avoir montré un « caleçon aux couleurs d'un club de football » dans l'enceinte de la mairie.



La Minute de prévention : 6ème numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible sur la page « [minute de prévention](#) » du site internet du Centre de Gestion (vous pourrez également y retrouver les numéros précédents) :

Le 6^{ème} numéro s'intitule
« Les exercices incendies dans la FPT »
(Cliquez sur l'image pour accéder directement au tutoriel)

