



CENTRE DE GESTION DU CANTAL
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 58 – DECEMBRE 2025

DOSSIER – P. 3 à 7

**SPIC : Statut du personnel des
syndicats d'eau et
d'assainissement**

Dans ce numéro

Actualités du CDG15 : P. 1 et 2

Agenda : P. 2

Dossier : P. 3 à 7

Actualités statutaires : P. 8 à 11

Information & horaires d'ouverture du Centre de Gestion du Cantal

Du lundi au jeudi :
8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h
Vendredi :
8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35
Courriel :
cdg15@cdg15.fr
Site : www.cdg15.fr



CDG15



CDG15

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

EXCELLENTE ANNÉE 2026



Louis Chambon,
Président du Centre de Gestion du Cantal
et le Conseil d'Administration
Christine Delbos,
Directrice
et l'ensemble du personnel
Vous souhaitent une belle année 2026



Actualités du CDG 15

Agenda 2025

Conseil Médical :

Formation

plénière

Jeudi 11 décembre

Conseil Médical :

Formation

restreinte

Mardi 16 décembre

CST/F3SCT

Mardi 9 décembre

Agenda 2026

Conseil Médical :

Formation

plénière

En attente

Conseil Médical :

Formation

restreinte

Mardi 13 janvier

Mardi 10 février

Mardi 10 mars

Mardi 14 avril

Mardi 19 mai

Mardi 16 juin

CAP C -B - A

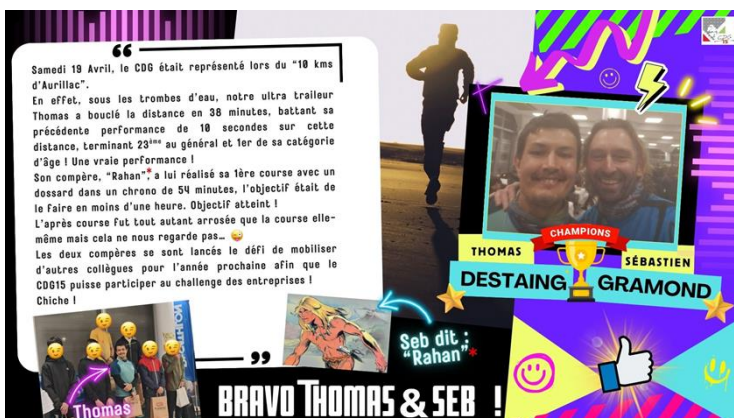
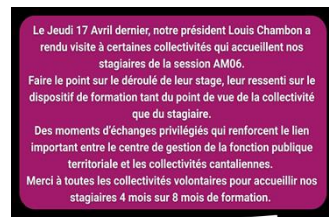
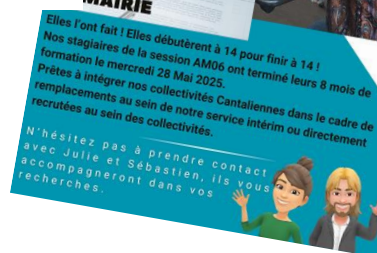
CCP

Mardi 7 avril

Mardi 6 octobre

CST/F3SCT

2025 : RETOUR EN IMAGES



SERVICE PUBLIC INDUSTRIEL ET COMMERCIAL (SPIC) : STATUT DU PERSONNEL DES SYNDICATS D'EAU ET ASSAINISSEMENT

Compte tenu des interrogations de la part des établissements publics du Cantal et pour faire suite à une demande des services de la Préfecture, l'ensemble des SPIC du Cantal ont été convié à une réunion d'information le 2 décembre 2025, par courrier en date du 27/10/2025, en présence des services de l'Etat, Maître PLANTY, spécialisée dans ce domaine et le Centre de Gestion du Cantal.

Dans ce contexte, le Centre de Gestion a souhaité disposer d'une analyse complète permettant d'identifier et de clarifier l'ensemble des situations rencontrées par les syndicats d'eau et d'assainissement en matière de management du personnel. Celle-ci a été portée à votre connaissance lors de cette réunion.

Depuis 2022, plusieurs collectivités du département cantalien engagent une réorganisation de leurs services d'eau et d'assainissement, en particulier par la mise en place de structures mutualisées sous forme de syndicats.

La constitution de ces nouveaux syndicats implique, pour chacun d'eux, de définir une organisation administrative et opérationnelle adaptée. Cette structuration se traduit notamment par la nécessité de recruter ou d'intégrer du personnel afin d'assurer la continuité du service. Or, pour les services d'eau et d'assainissement relevant de la catégorie des services publics industriels et commerciaux (SPIC), leur personnel doit, sauf exceptions, être employé sous contrat de droit privé et soumis aux règles du code du travail.

Cette règle générale doit toutefois être conciliée avec des situations déjà existantes sur les territoires :

- Agents transférés dans le cadre du transfert de compétence,
- Agents précédemment recrutés sous contrat de droit public,
- Fonctionnaires antérieurement affectés au service,
- Création de nouveaux postes appelant un recrutement en droit privé ou, dans certains cas spécifiques, en droit public.

Ces différents cas de figure génèrent des interrogations récurrentes au sein des collectivités sur le statut applicable aux agents et sur la manière de sécuriser juridiquement la gestion de leurs ressources humaines.

Il est de jurisprudence constante que les agents d'un SPIC sont des agents de droit privé et sont liés au service par un lien de droit privé sauf deux exceptions :



le directeur

le comptable public

Référence juridique : CE, 26 janvier 1923, *Robert de Lafrégeyre*, n°62529, CE, 8 mars 1957, *Jalenques de Labeau*, n°15219, CE sec, 15 décembre 1967, *Level*, n°6580

Cette règle est reprise par le code du travail qui précise en son article L. 1211-1 que les dispositions du livre II du code du travail relatif au contrat de travail :

« sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel »

Toutefois, la situation initiale des agents ainsi que les modalités de transfert des compétences entraînent des effets très différents sur la situation desdits agents employés par des syndicats d'eau ou d'assainissement.

I – TRANSFERT DE COMPETENCE :

Le transfert de compétence peut entraîner le transfert de personnels vers la nouvelle structure avec des conséquences juridiques différentes selon le statut initial des agents concernés

1 – Agent fonctionnaire :

Le fonctionnaire, affecté en totalité au service transféré, est transféré de plein droit.
Ce transfert intervient de plein droit sans accord nécessaire de l'agent.

Lors de ce transfert, les agents conservent les conditions de statut et d'emploi ainsi que s'ils y ont intérêt, le régime indemnitaire et les avantages collectivement acquis.

Concrètement, cela signifie qu'un agent fonctionnaire affecté à tort sur un service d'eau et assainissement qui constitue un SPIC conservera le bénéfice de ce statut y compris en cas de transfert à l'EPCI.

Lorsque les syndicats bénéficient d'un transfert d'agent employé par les communes en qualité de fonctionnaire, ce dernier conserve son statut. Par conséquent, le syndicat comptera nécessairement parmi ses agents un fonctionnaire. Cette situation est une exception à la règle selon laquelle les agents affectés à un service d'eau ou d'assainissement sont des agents de droit privé.

2- Agents contractuel de droit privé :

En revanche, les dispositions précitées de l'article L. 5211-4-1 du CGCT ne sauraient s'appliquer aux agents de droit privé qui sont soumis au code du travail.

Un tel transfert de l'agent de droit privé ne se réalisera donc qu'en application des dispositions du code du travail.

Ainsi l'article L. 1224-1 du code du travail dispose que :

« Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Ainsi, si les conditions de cet article sont réunies, les agents seront automatiquement transférés au syndicat. L'article L. 1224-2 ajoute que :

« Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, [...] »

Ainsi, tous les éléments du contrat sont maintenus : ancienneté, rémunération, qualification, dates de congés payés.

II – REGULARISATION DES SITUATIONS DU PERSONNEL DEJA EN POSTE :

En dehors de toute hypothèse de transfert de compétence, un syndicat d'eau et d'assainissement peut vouloir régulariser la situation de ses agents fonctionnaires d'une part ou recrutés sous un contrat de droit public d'autre part.

1- L'impossibilité d'imposer un contrat à un fonctionnaire qui devra préalablement démissionner de la fonction publique

La jurisprudence du Conseil d'Etat est constante et rappelle qu'un fonctionnaire, recruté à tort sur un SPIC continue à bénéficier de son statut. Par conséquent, il n'y a aucune obligation pour les syndicats d'eau et d'assainissement de proposer un contrat de droit privé à un fonctionnaire déjà affecté à un SPIC. Inversement, il n'y a aucune obligation pour le fonctionnaire de renoncer à son statut en vue de la régularisation de sa situation.

Toutefois, certains syndicats peuvent proposer des contrats de droit privé à des fonctionnaires en poste. Le plus souvent, cela est justifié par la volonté d'harmoniser les statuts au sein du syndicat.

Les syndicats ne pourront que formuler des propositions aux agents fonctionnaires qui seront libres de les accepter. Formellement, il conviendra que l'agent démissionne de la fonction publique. Il perdra alors sa qualité de fonctionnaire et ne sera plus affilié à la CNRACL. Il appartiendra ensuite au syndicat de proposer un contrat à durée indéterminée, conclu selon les règles de droit privé, au fonctionnaire démissionnaire.

2 L'agent contractuel de droit privé a conclu en réalité un contrat de droit public

Le contrat conclu entre un agent et un service d'eau ou d'assainissement est automatiquement un contrat de droit privé malgré la qualification juridique donnée par les parties. Cela a des incidences en termes de cotisations aux organismes de retraite ou encore au régime de mutuelle et prévoyance.

Il est effectivement nécessaire que les syndicats prennent conscience de la nature juridique réelle des contrats qu'ils ont conclus. Cette prise de conscience doit conduire à une régularisation adaptée et sécurisée, afin d'éviter des risques financiers (cotisations, redressements) et contentieux.

Certaines collectivités ont des redressements liés au fait qu'elles ont cotisé pendant des années à la mauvaise caisse de retraite. En effet, pour ces agents, il convient de cotiser à l'AGIRC-ARCO et non à la CNRACL.

Pour formaliser ce changement de contrat, il pourrait être imaginé que l'agent et le syndicat concluent un avenant visant à conformer le contrat conclu aux dispositions du code du travail.

III – RECRUTEMENT DE NOUVEAUX AGENTS

Comme détaillé ci-dessus, tous les nouveaux recrutements (à l'exception du directeur et du comptable public) seront des emplois de droit privé.

Les recrutements s'effectueront donc en CDI de droit privé (le CDD ne peut avoir lieu que dans des cas exceptionnels cités par le code du travail : remplacement, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier...).

Par conséquent, aucun fonctionnaire ne pourra pas être recruté par un syndicat d'eau ou d'assainissement. Il devra préalablement obtenir une mise en disponibilité ou un détachement la fonction publique pour conclure un contrat de droit privé avec ledit syndicat

IV – CAS PARTICULIER DU DIRECTEUR :

Par exception au principe des emplois de droit privé des SPIC, le directeur est un agent de droit public.

Il pourra être recruté selon deux modalités différentes selon le statut du service d'eau et d'assainissement auquel il est affecté :

Régie à simple autonomie financière	Régie à autonomie financière et personnalité morale
•Agent fonctionnaire titulaire recruté directement par le syndicat •Agent contractuel sous contrat de droit public	•Agent fonctionnaire recruté par la voie du détachement ou la mise à disposition •Agent contractuel sous contrat de droit public

V – OBLIGATIONS PESANT SUR LES SYNDICATS EN TANT QU'EMPLOYEUR

Les personnes recrutées par un syndicat d'eau et d'assainissement sont des agents de droit privé soumis aux dispositions du code du travail ce qui entraîne certaines obligations pour le syndicat :

1 – le choix du régime collectif :

Il revient au syndicat de choisir entre plusieurs options :

Option 1 : l'adhésion volontaire à la convention collective	Option 2: l'application volontaire de certaines dispositions de la convention collective	Option 3: l'établissement d'un accord d'entreprise interne au syndicat	Option 4 : l'absence d'accord et l'application du droit commun fixé par le code du travail
• Implique une adhésion à l'intégralité de la convention • Application obligatoire de toutes les clauses et des éventuels avenants futurs		• Solution à préconiser lorsque le syndicat emploie des fonctionnaires et des agents de droit privé car peut permettre une forme d'uniformisation des conditions de travail • Son adoption est soumise à des procédures spécifiques selon le nombre d'agents au sein du syndicat • Soumis à des obligations de publicité	

Dans l'hypothèse d'un syndicat, ce que l'on rencontre le plus souvent est l'édiction d'un accord d'entreprise qui permet, autant que possible, d'uniformiser les conditions de travail des agents de droit privé et des agents de droit public.

2 – les obligations tenant au recrutement :

Pour le recrutement d'un agent de droit privé par une collectivité ou un syndicat, il n'y a pas d'obligation légale de délibération pour la création du poste. Cependant en pratique, une telle délibération peut s'avérer utile pour sécuriser juridiquement et budgétairement la décision puisqu'il faut que ledit poste soit bien inscrit au budget (chapitre charges de personnel). A défaut, il faudra adopter une décision modificative

Il n'y a pas non plus d'obligation de publicité. Cependant, une telle publicité peut être recommandée pour démontrer le respect de la transparence et de l'égal accès aux emplois publics.

Toutefois, les syndicats sont soumis à des obligations très précises en tant qu'employeur de droit privé.

Les contrats de droit privé devront nécessairement être des CDI.

Le CDD constitue une exception dans les situations listées à l'article L. 1242-2 du code du travail :

remplacement d'un salarié	accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	emploi à caractère saisonnier	...
---------------------------	--	-------------------------------	-----

Tout CDD non justifié sera considéré comme irrégulier et automatiquement requalifié en CDI.

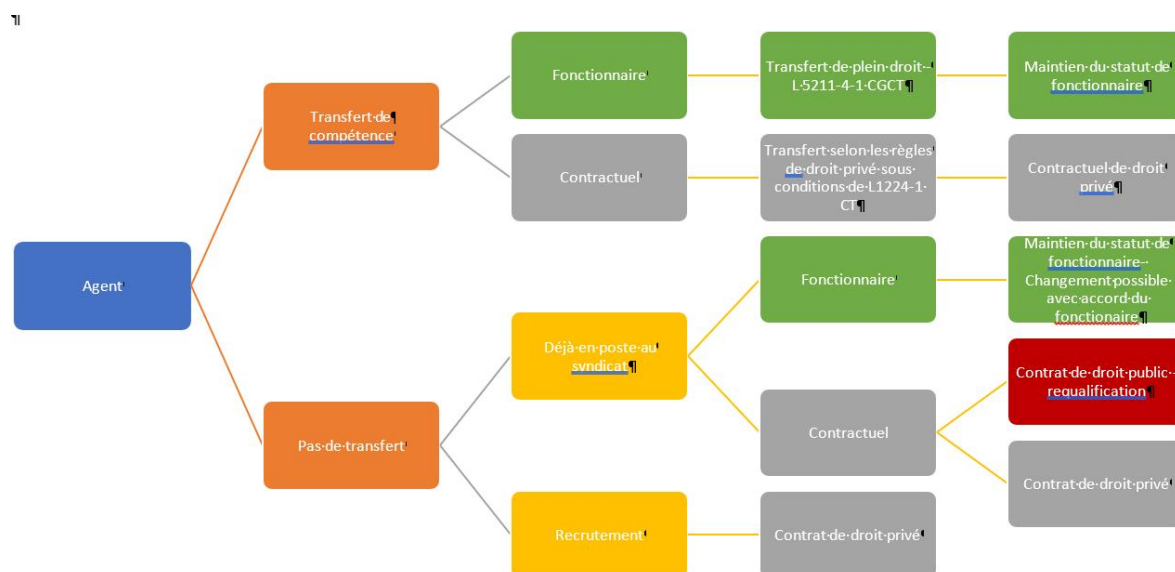
Ce contrat doit respecter le code du travail. Il doit être remis au salarié dans les 2 jours **ouvrables suivant l'embauche**.

Les formalités préalables à l'embauche :

- La déclaration préalable à l'embauche (DPA) auprès de l'URSSAF,
- L'inscription du salarié au registre unique du personnel
- La déclaration préalable à l'inspection du travail
- L'organisation d'une visite d'information et de prévention auprès des services de prévention et de santé au travail
- L'inscription au régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO faite automatiquement par la DSN

- L'inscription à une complémentaire santé avec un financement d'au moins 50% de la cotisation par le syndicat.

A partir de 11 salariés de droit privé, le syndicat devra mettre en place un comité social et économique (CSE).



Attention : ce logigramme n'est adapté que pour des agents affectés à 100% sur des services d'eau et/ou assainissement

Il ne concerne pas le cas particulier du directeur

ACTUS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES



PROMOTION INTERNE DE LA CATÉGORIE B

Le décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale révisé par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale : « *le décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel)* ».

Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025

En effet, le texte actualise l'intitulé et certaines dispositions du décret n° 91-875 pour prendre en compte l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique et la création du corps des psychologues du ministère de la justice.

En outre, ledit décret actualise le tableau des équivalences provisoires du décret n° 91-875, eu égard à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la FPT pour certains corps équivalents de l'État.

Ce texte s'applique aux fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois des filières administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation.

Ledit décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 6 septembre 2025.

PROMOTION INTERNE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Le décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2 000 habitants : « *le décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants* »

Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025

Décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025 modifiant certaines dispositions relatives aux régimes indemnitaires dans la fonction publique territoriale

DÉCRET NO 2025-1096 DU 19 NOVEMBRE 2025 SUPPRIMANT LE SEUIL DE 2 000 HABITANTS POUR LA CRÉATION DE CERTAINS GRADES DE FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Le décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux : « *le décret modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal* » publié au journal officiel le 20 novembre 2025.

Il modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux (décret n°87-1099 du 30 décembre 1987), des ingénieurs territoriaux (décret n°2016-201 du 26 février 2016) et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (décret 92-364 du 1er avril

ACTUALISATION DE PLUSIEURS DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES RELATIVES AUX RÉGIMES INDEMNITAIRES DANS LA FPT

Le décret n° 2025-888 du 4 septembre 2025, publié au Journal officiel du 5 septembre 2025, modifie plusieurs dispositions du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (repris à l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique).

1992) en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal.

La création des emplois relevant de ces grades n'est donc désormais plus soumise au respect d'une condition démographique.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le lendemain de la publication du décret, soit à compter du 21 novembre 2025.

Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025

FRAIS PROFESSIONNELS

Un arrêté du 4 septembre 2025 fixe les règles de déductibilité des frais professionnels pour le calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés affiliés au régime général.

Il abroge l'arrêté du 20 décembre 2002 ayant le même objet.

Le nouvel arrêté est entré en vigueur le 7 septembre 2025 (lendemain de la publication).

Arrêté du 4 septembre 2025 publié au Journal officiel du 6 septembre 2025

Notre éclairage

Cette réglementation est applicable aux agents publics lorsqu'ils bénéficient de la prise en charge de leurs frais professionnels (remboursement des frais de déplacement, indemnité de changement de résidence...). Sous réserve du contenu de la prochaine mise à jour du bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS), les changements occasionnés par le remplacement du texte d'origine ne devraient toutefois pas concerner les agents publics.

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Notre éclairage

Pour rappel, le décret n° 2025-355 du 18 avril 2025 a remplacé pour les salariés affectés à un **poste nécessitant une autorisation de conduite ou une habilitation électrique**, le suivi individuel renforcé (SIR) de leur état de santé par une **procédure d'attestation d'absence de contre-indications médicales** (modification des art. R. 4323-56, R. 4544-10 et R. 4544-11 du code du travail, art. R. 4544-11-1 nouveau).

La partie modifiée du code du travail est **applicable par renvoi dans la fonction publique territoriale** (art. L. 811-1 du CGFP, art. 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985). Aussi, l'obligation de se voir délivrer une attestation de non contre-indications médicales tous les 5 ans, s'impose aux **agents territoriaux titulaires d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique**.

L'attestation est délivrée par le médecin du travail pour une durée de 5 ans. Elle est présentée par l'agent à l'employeur, qui en conserve une copie pendant toute sa durée de validité. Une copie est versée par le médecin du travail au dossier médical de l'agent.

Le décret entre en vigueur au **1er octobre 2025**.

La publication d'un arrêté ministériel fixant le **modèle d'attestation** était annoncée.

Un arrêté du 26 septembre 2025 fixe en annexe les **modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales** pour la délivrance d'une autorisation de conduite ou des habilitations électriques.

Un autre arrêté du même jour modifie la liste des pièces à partir desquelles s'établit la délivrance de l'autorisation de conduite suite au remplacement du SIR (abrogation de l'arrêté du 2 décembre 1998 relatif à la formation et à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des appareils de levage de charges ou de personnes).

Sont également déterminées les **situations de travail concernées par ces changements**.

Les deux arrêtés entrent en vigueur au **1er octobre 2025**.

Arrêtés du 26 septembre 2025 publiés au Journal officiel du 30 septembre 2025

GUIDE RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL POUR LES AGENTS PUBLICS

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique a publié, en novembre 2025, un guide complet sur la mise en œuvre du temps partiel pour les agents publics.

Ce guide est construit en six parties relatives au cadre général, à la demande et à l'organisation du temps partiel, à la sortie du dispositif, à l'impact sur le calcul de la pension et enfin, le rappel des ressources juridiques.

Il a pour ambition d'actualiser et de rappeler à l'ensemble des employeurs publics et des agents, le droit applicable en matière de temps partiel dans la fonction publique. L'intérêt de ce guide est de regrouper au sein d'un document unique l'ensemble des règles applicables en matière de temps partiel. Les récents assouplissements de la réglementation en matière d'accès au temps partiel des agents publics à temps non complet ainsi que de la mise en place du temps partiel pour retraite progressive y sont abordés.

Sans concerner spécifiquement la fonction publique de l'État, il traite les règles et le régime applicables au temps partiel pour les trois versants de la fonction publique, avec plusieurs insertions plus spécifiquement relatives à la FPT.

JURISPRUDENCE



REPORT DES CONGÉS ANNUELS : DROIT À L'INFORMATION

La réglementation nationale est contraire au droit européen en tant qu'elle ne prévoit pas l'information des agents publics quant à la possibilité de bénéficier d'un report de leurs congés annuels non pris en raison de congés maladie, maternité, paternité ou adoption et les conséquences d'un défaut d'une telle information de la part de l'employeur.

En effet, selon la jurisprudence communautaire, le droit au congé annuel payé ne peut s'éteindre au terme de la période de référence que si les travailleurs ont été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit. Il incombe en conséquence à l'employeur de les informer, de manière précise et en temps utile, des conditions dans lesquelles ils risquent de perdre leur droit à congé.

Il est enjoint au gouvernement de modifier le droit de la fonction publique dans un délai de six mois dans la mesure où il ne subordonne pas l'extinction des droits aux congés annuels non pris (ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail) à une information de l'agent par son employeur portant :

- d'une part, sur le nombre de jours de congé dont il dispose à la suite du report en raison d'un congé de maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- d'autre part, sur la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Par ailleurs, ne peuvent être reportés les congés annuels non pris du fait des autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées lors de la crise sanitaire aux fonctionnaires considérés comme vulnérables.

CE n° 495899 du 17 octobre 2025

Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025

Notre éclairage

Le recours de l'organisation syndicale requérante était dirigé contre le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat. Toutefois, **la portée de la décision s'étend aux deux autres versants de la fonction publique** auxquels s'appliquent des dispositions rédigées dans les mêmes termes que celles déclarées illégales par le Conseil d'Etat (pour la FPT, décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié en dernier lieu par le décret n° 2025-564 du 21 juin 2025).

Dans l'attente de la modification du texte qui leur est applicable, les collectivités territoriales sont invitées à tenir compte d'ores et déjà de la jurisprudence du Conseil d'Etat en informant les agents concernés de leurs droits à report et à indemnisation des congés annuels non pris.

FOIRE AUX QUESTIONS



UN AGENT PUBLIC AYANT ÉTÉ EN SITUATION D'ABANDON DE POSTE PEUT-IL BÉNÉFICIER D'ALLOCATION CHÔMAGE ?

Le fonctionnaire qui abandonne son poste a, par son fait, rompu le lien qui l'unissait à l'administration et ne peut prétendre au versement des allocations pour perte d'emploi.

Contrairement à la pratique constatée en droit privé, l'abandon de poste dans la fonction publique constitue une perte volontaire d'emploi qui n'ouvre pas droit à indemnisation au titre du chômage.

Le juge administratif en a fait état à plusieurs reprises, avec une décision du Conseil d'Etat, n°73094 du 24 juin 1988 CAZELLES ou un arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Nancy, n°98NC00368 17 juin 2003 - Commune de METZ.

UN AGENT PEUT-IL BÉNÉFICIER D'UNE AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL PENDANT UN CONGÉ ANNUEL ?

Non, une autorisation d'absence pour événement familial ne peut pas être octroyée durant un congé annuel ou un jour de repos. Elle ne peut par conséquent interrompre le déroulement.

En effet, les autorisations d'absence n'ont lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant son absence se sont produites (**Lettre Ministérielle du 27 septembre 1983**).

LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE EST-ELLE MAJORÉE ?

Lorsque le travail du dimanche n'excède pas la durée normale de travail de l'agent (le travail du dimanche est inclus dans le temps de travail effectif afférent à son poste), aucune majoration ou indemnisation n'est prévue par la réglementation, à l'exception de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés instituée par l'arrêté du 19 août 1975, facultative (nécessite une délibération) et qui a vocation, désormais, à être fondue dans l'assiette du RIFSEEP.

Toutefois, lorsque ce service est effectué au-delà de la durée normale du travail (les heures de dimanche ne sont pas incluses dans le temps de travail effectif du poste), les heures supplémentaires accomplies un dimanche peuvent :

- Soit être indemnisées par le paiement d'heures complémentaires (agents à temps non complet), au taux normal des heures de service, ou par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (agents à temps complet de catégories B et C), au taux majoré de 66 % ;
- Soit être récupérées ; dans ce cas, la durée de la récupération est égale au temps des travaux supplémentaires, mais une majoration peut être envisagée dans les mêmes proportions que les IHTS (66 %).

LE FONCTIONNAIRE PLACÉ EN DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES DOIT-IL INFORMER SON EMPLOYEUR DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE ?

Réponse : OUI.

L'agent cessant temporairement ses fonctions dans le cadre d'une disponibilité pour convenances personnelles, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée ([article 18 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#)).

Il revient à l'autorité territoriale d'apprécier si cette activité risque de méconnaître tout principe déontologique ou de placer l'intéressé(e) en situation de prise illégale d'intérêts.

Tout changement d'activité pendant un délai de 3 ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité.