

République Française

**LE CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU PUY-DE-DÔME**

**INFORMATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
Décisions du Président prises par délégation du Conseil d'administration
Séance du 26 mai 2026**

L'an deux mille vingt-six le 26 mai à 11 h 30,

le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme s'est réuni, en session ordinaire, au siège, 7 rue Condorcet à Clermont-Ferrand sous la présidence de Tony BERNARD, Président.

Date de convocation : le 18 mai 2026

Secrétaire de séance : Cédric ROUGHEOL

Conseillers en exercice : 29

présents : 16

représentés et votants : 20

Membres titulaires présents :

- **en présentiel :** Tony BERNARD (avec le pouvoir d'Hervé PRONONCE), Hélène BOUDON (avec le pouvoir de Chantal FACY), Pascale BRUN, Isabelle GAUTHIER, Rodolphe JONVAUX (avec le pouvoir de Flavien NEUVY), Cédric ROUGHEOL (avec le pouvoir de Stéphanie FUEYO) et Christophe SERRE,

- **en visioconférence :** Martine BONY, Nadine BOUTONNET, Dominique BRIAT, Graziella BRUNETTI, Cécile GILBERTAS, Josiane HUGUET, Florence LEBLOND, Jean-François MESSEANT et Jean-Marc MORVAN,

Membres titulaires absents et excusés : Jean-Paul CUZIN, Chantal FACY, Stéphanie FUEYO, Sébastien GOUTTEBEL, Sylviane KHEMISTI, Serge MAFFRE, Christine MANDON, Flavien NEUVY, Frédéric PILAUD, Hervé PRONONCE, François RAGE, Sandrine ROUSSEL et Yannick VIGIGNOL.

Le quorum étant atteint, l'assemblée peut délibérer.

Rapporteur : Tony BERNARD

Vu le code général de la Fonction Publique,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion institués par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la Fonction Publique Territoriale,

LE RAPPORTEUR AYANT PRÉALABLEMENT EXPOSÉ

I. Informations sur les décisions du Président prises par délégation du Conseil d'administration :

Le détail des emplois créés relevant du pôle intérim est présenté, ci-après, en application de la délibération n° 2020-49 du 12 novembre 2020 relative aux délégations de compétences accordées par le Conseil d'administration au Président.

➡ Période du 9 février 2026 au 10 avril 2026 ➡ 315 postes

A titre d'information, les postes les plus nombreux sont ceux de catégorie C avec 257 postes contre 42 en A et 16 en B.

La catégorie C et la filière technique sont les plus représentées avec respectivement 81.59 % et 63.49 %.

Le Centre de Gestion, un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines

Filières	Nb de postes	%
FILIERE ADMINISTRATIVE	53	16.83
FILIERE TECHNIQUE	200	63.49
FILIERE MEDICO SOCIALE	46	14.60
FILIERE ANIMATION	15	4.76
FILIERE CULTURELLE	1	0.32
Total	315	100 %

Catégorie	Postes	%
A	42	13.33 %
B	16	5.08 %
C	257	81.59 %
Total	315	100.00 %

GRADE/EMPLOI	CATEGORIE	NBRE DE POSTES PAR GRADES
ADJOINT ADMINISTRATIF	C	7
ADJOINT ANIMATION	C	15
ADJOINT TECHNIQUE	C	28
AGENT ACCUEIL	C	6
AGENT DE MAINTENANCE	C	4
AGENT ENTRETIEN	C	147
AGENT EXPLOITATION DES ROUTES	C	6
ASSISTANT ADMINISTRATIF	A	2
ASSISTANT ADMINISTRATIF	B	7
ASSISTANT SOCIAL APA	A	2
ASSISTANT SOCIAL POLYVALENT	A	15
CHARGE DE PROJET TECHNIQUE	C	1
INSTRUCTEUR	C	2
CONSEILLER ECONOMIQUE SOCIAL ET FAMILIALE	A	1
CUISINIER	C	8
GARDIEN	C	4
GESTIONNAIRE PAIE	B	1
OPERATEUR	C	30
PUERICULTRICE	A	6
RESPONSABLE DOCUMENTATION ET CONSERVATION	B	1
SECRETAIRE MEDICO SOCIALE	B	6
TRAVAILLEUR SOCIAL	A	10
TRAVAILLEUR SOCIAL ASE	A	6
TOTAL		315

II. Informations diverses :

➔ Contrôle hiérarchisé des dépenses :

Comme chaque année, la Paierie départementale a procédé au contrôle hiérarchisé des dépenses du Centre de Gestion pour l'exercice 2025.

Ce rapport permet de dresser le bilan de qualité du mandatement de la structure et de poursuivre une démarche d'amélioration continue sur la chaîne de dépenses.

Le compte rendu du Payeur départemental fait état des éléments d'information suivants sur l'exercice 2025 :

- sur les 290 lignes de mandats contrôlés → 12 ont été rejetées, ce qui en matière de pourcentage représente 3,95 % à l'instar de l'exercice précédent. La majorité des erreurs proviennent de domiciliation bancaire erronée. Concernant les erreurs patrimoniales, ces dernières ont été divisées par 4 ;
- le délai global de paiement correspond au délai qui s'écoule entre la date de réception de la facture et la date de sa mise en paiement par le comptable public. Il doit être de 30 jours maximum, 20 jours pour l'ordonnateur et 10 jours pour le comptable. Le contrôle hiérarchisé constate un délai de 8,63 jours cumulés sur l'exercice contre 8,89 jours pour l'exercice 2024 ;
- le taux de représentativité mesure la proportion de mandats portant les dates de début et de fin du délai global de paiement. Ce taux revient à un excellent niveau puisqu'il s'élève à 99,57 %.

Pour 2025, le Payeur départemental poursuit que le nombre d'erreurs pourrait encore être réduit.

Enfin, il confirme que la réduction des délais de paiement démontre à nouveau l'excellente organisation des services du Centre de Gestion.

➔ **Rapports d'activité de l'année 2025 des référents déontologue et laïcité** : les documents sont joints à la présente information.

➔ **Prochain Conseil d'administration** : le 30 juin 2026 à 14 h 00 avec l'installation des nouveaux membres et l'élection du Président.

Le Conseil d'administration prend acte de ces informations.

Le Président,

Tony BERNARD
Maire de Châteldon





**CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DOME
ET DE L'ALLIER**

**RAPPORT DU
RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE**

Année 2025

Mars 2026

INTRODUCTION

Quelques statistiques :

Au cours de l'année 2025, le référent déontologue nommé par le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme a été saisi de 73 demandes d'avis. Ce chiffre est en hausse par rapport à l'année 2024 (62) et du même ordre que celui de l'année 2023. C'est dans le domaine de la déontologie, comme dans d'autres, le témoignage des collectivités territoriales et des agents territoriaux de l'intérêt du choix qu'a fait le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme de mettre un maximum de services à la disposition de ses adhérents.

Ces demandes d'avis se sont réparties mensuellement comme suit :

Mois	Nombre total de demandes d'avis	dont Allier
Janvier	8	2
Février	8	3
Mars	4	1
Avril	2	1
Mai	8	2
Juin	8	2
Juillet	5	1
Août	3	0
Septembre	2	0
Octobre	10	3
Novembre	7	3
Décembre	8	2

Il ressort de ce tableau que :

- sur ces 73 demandes 20 provenaient du département de l'Allier (31 en 2023 et 15 en 2024) ;
- 13 émanaient d'agents (dont 3 agents en fonction dans le département de l'Allier) et 60 de collectivités territoriales (dont 17 de l'Allier). Toutefois, cette proportion n'est pas significative car beaucoup de demandent émanant des collectivités territoriales l'étaient en fait soit à la demande d'un agent soit en concertation avec lui.

Par principe, comme les années précédentes, il a été répondu à toutes les demandes par écrit, sous la forme d'une lettre officielle signée, transmise en PJ à l'adresse de messagerie du demandeur et dans un délai tout au plus égal à une semaine. Il est en effet considéré que d'une part, la réponse adressée peut être utilisée par le demandeur dans un cadre administratif de gestion, tant auprès des supérieurs hiérarchiques directs que de l'exécutif territorial, ce qui justifie un écrit plus solennel qu'un simple courriel, tandis que, d'autre part, il peut y avoir parfois un caractère d'urgence d'où ce délai de réponse abrégé.

Seule 1 demande d'avis a fait l'objet d'une réponse immédiate par simple courriel car elle n'entrait pas dans la compétence du référent déontologue et n'appelait pas de commentaire particulier.

Dans un tiers des hypothèses environ, comme par le passé, des précisions ont été sollicitées par courriel au demandeur de l'avis afin de mieux cerner sa situation.

En préliminaire, au risque de faire un rappel des observations formulées les années précédentes, je précise à nouveau que la plupart de ces demandes d'avis ont concerné à raison des 2/3 environ les problématiques relatives aux activités accessoires ou au cumul de deux activités. Toutefois, d'autres demandes ont notamment permis, sans que la liste soit exhaustive, de préciser le rôle du référent déontologue, la compatibilité, dans le secteur privé notamment, entre fonctions actuelles et fonctions futures ou fonctions du conjoint, la notion d'activité artistique, les aspects déontologiques tenant aux relations internes au service, la notion de conflit d'intérêt et la possibilité pour un fonctionnaire servant à temps partiel pour création d'une micro-entreprise de reprendre à temps plein après fermeture de l'entreprise, la possibilité pour une commune d'employer en qualité de prestataire de service un ancien agent muté dans un département voisin.

Pour éviter au lecteur de ce rapport d'avoir à se reporter aux rapports d'activité des années précédentes, j'ai pris le parti de reprendre la trame de ces rapports ce qui en fait une sorte de guide et permet d'avoir une vision complète de ces différentes problématiques tant au niveau des textes qui leur sont applicables qu'à celui des « jurisprudences » qui en sont tirées, étant précisé que les situations les plus délicates ont souvent donné lieu à des échanges au sein du réseau des référents déontologues afin de vérifier la pertinence des avis donnés.

I. S'agissant de la compétence du référent déontologue :

Il faut rappeler que le référent déontologue a reçu du législateur la mission d'apporter à l'agent territorial ou à la collectivité territoriale qui l'a saisi tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi modifiée n° 83-634 du 13 juillet 1983. Plus concrètement, il lui incombe de conseiller en matière de prévention des conflits d'intérêts, d'impartialité, de neutralité, d'intégrité et de dignité dans l'exercice des fonctions.

Le référent déontologue peut donner également tout conseil en matière de cumul d'activités, de secret et de discrétion. A ce titre, il peut éclairer les agents sur la conduite à tenir, les bonnes pratiques à mettre en place face à une situation donnée.

Cette fonction est d'une part, à distinguer de l'assistance juridique statutaire tandis que, d'autre part, il doit être précisé haut et fort que les questions ayant trait à la seule gestion des ressources humaines ou à d'éventuelles difficultés relationnelles avec la hiérarchie ne relèvent pas de la compétence du référent déontologue qui ne saurait intervenir dans des domaines qui sont de la seule responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Le référent déontologue, qui n'est ni un conciliateur ni un médiateur, sous peine donc d'outrepasser sa mission, ne saurait se substituer à l'autorité hiérarchique dans sa mission de gestionnaire du service public.

APPORT ISSUS DES AVIS DE L'ANNÉE 2025

Il n'appartient pas au référent déontologue de s'immiscer dans un conflit susceptible d'opposer un agent qui s'estime victime de harcèlement professionnel de la part de sa hiérarchie. L'intéressé a cependant été invité à entrer en contact avec l'un des médiateurs du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme.

II. L'exercice d'une activité accessoire ou le cumul d'activité hors champ d'application de l'article L 123-5 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) relatif aux agents occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet :

LE CONSTAT

Dans tous les départements, et pour toutes les Fonctions Publiques, les référents déontologues ont constaté depuis déjà quelques années un accroissement des demandes d'avis relatives à des activités que les demandeurs qualifient d'accessoires à leur activité professionnelle du seul fait que ces activités se déroulent en dehors de leurs heures de travail. Certains semblent même, toujours de ce seul fait, se soustraire à l'obligation de déclaration ou de demande d'autorisation considérant que cette seconde activité se déroulant en dehors des heures de travail, et étant donc complètement extérieure, a un caractère purement privé qui ne regarde pas la hiérarchie. Visiblement ces demandes de cumuler deux ou même plusieurs activités tiennent avant tout à la volonté d'augmenter le pouvoir d'achat des intéressés.

LES TEXTES

Le principe fondamental de base est posé par l'article L 123-1 du Code Général de la Fonction Publique qui énonce que « **l'agent public ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit sous réserve des dispositions des articles L. 123-2 à L. 123-8.** »

Ces dérogations concernent successivement :

- la production des œuvres de l'esprit au sens du Code de la propriété intellectuelle (article L123-2),
- les membres du personnel enseignant technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique qui peuvent exercer des professions libérales découlant de la nature de leurs fonctions (article 123-3),
- les agents publics lauréats d'un concours ou recrutés en qualité d'agent contractuel qui peuvent continuer à exercer leur activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant une année renouvelable une fois à compter de la date de leur recrutement, (article L 123-4),
- les agents publics occupant un emploi à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire qui peuvent exercer une activité privée lucrative à titre professionnel (article L 123-5),
- les agents publics qui peuvent être autorisés par l'autorité hiérarchique à exercer une activité accessoire lucrative ou non auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé (article L 123-7),
- les agents publics occupant un emploi à temps complet qui peuvent être autorisés à servir à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et exercer à ce titre une activité privée lucrative (article 123-8).

Le présent rapport se concentrera plus particulièrement sur les activités dites « accessoires » (L123-7) et sur le cumul d'activité au sens de l'article L 123- 8 qui font l'objet, comme déjà précisé, d'une majorité de demandes d'avis. Ces dérogations correspondant aux articles L 123-4 et L 123-5 n'ont pas fait l'objet de saisine et restent très circonstanciées.

1- Les activités accessoires :

L'article 11 de l'article R 123-8 du Code Général de la Fonction Publique qui a codifié à la fin de l'année 2024 le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 établit une liste limitative des activités accessoires qui peuvent être exercées **après autorisation préalable**.

Article 25 septies de

Ce sont les suivantes :

1° *Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 3° du I de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983 mentionnée ci-dessus et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 531-8 et suivants du Code de la recherche ;*

2° *Enseignement et formation ;*

3° *Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;*

4° *Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du Code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;*

5° *Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du Code de commerce ;*

6° *Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;*

7° *Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;*

8° *Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;*

9° *Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;*

10° *Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du Code du travail ;*

11° *Vente de biens produits personnellement par l'agent.*

Selon l'article 14 du même décret précise que : « *Tout changement substantiel intervenant dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité exercée à titre accessoire par un agent est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité.*

L'intéressé doit alors adresser une nouvelle demande d'autorisation à l'autorité compétente dans les conditions prévues à l'article 12. ».

2- Le cumul d'activités :

L'article L 123-8 du Code Général de la Fonction Publique énonce quant à lui que : « *L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.*

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute. La Haute Autorité se prononce dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre IV.

Lorsque l'agent public occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la Haute Autorité. A défaut, l'agent public peut également saisir cette dernière. »

3- Dispositions communes aux articles L 123-8 et R 123-8 :

Que ce soit au titre d'une activité accessoire ou à celui du cumul d'activités, selon l'article R 123-2 du Code précité : « L'autorité compétente peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si l'intérêt du service le justifie, si les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration mentionnée à l'article 13 sont inexactes ou si ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques mentionnées au chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou des dispositions de l'article 432-12 du Code pénal. »

S'agissant plus spécialement des activités accessoires l'article R 123-7 précise de plus que : « Cette activité ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ni placer l'intéressé en situation de méconnaître les dispositions de l'article 432-12 du Code pénal. »

COMMENTAIRES

Les dispositions dérogatoires à l'article L 123-1 du Code Général de la Fonction Publique permettent effectivement à un agent public d'avoir différents types d'activités à côté de son activité principale. Ce sont donc d'une part, le cumul d'activités au sens économique de l'expression, et, d'autre part, les activités accessoires.

Mais l'une et l'autre, comme le précisent les textes, ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service, ni placer l'intéressé en situation de méconnaître l'article 432-12 du Code pénal.

Il est souvent difficile de distinguer ces deux notions d'activité accessoire et de cumul d'activité qui, dans les faits peuvent être parfois très voisines ou s'entrecroiser, tandis que par ailleurs une activité considérée comme accessoire peut, dans les faits, s'avérer comme étant un cumul d'activités relevant d'un régime juridique plus contraignant.

Le caractère accessoire d'une activité doit en effet être apprécié au cas par cas, en tenant compte en premier lieu de l'activité envisagée, des conditions d'emploi de l'agent en second lieu, et en troisième lieu des contraintes et sujétions particulières afférentes au service dans lequel l'agent est employé, au regard notamment de l'impact de cette activité sur le service et la manière de servir de l'agent.

De manière plus précise, selon le juge administratif, c'est le degré d'implication de l'agent dans cette activité exercée en dehors du service (lequel est mesuré à travers plusieurs critères formant un faisceau d'indices) qui permet de qualifier, ou de ne pas qualifier, une activité comme étant accessoire.

Ainsi, une activité accessoire correspond à une activité exercée en dehors de l'emploi principal :

- qui ne procure pas une rémunération manifestement trop importante en proportion de celle obtenue au titre de l'emploi principal,
- qui ne demande pas un degré d'investissement de l'agent supérieur à celui qu'il a dans son emploi principal, degré d'investissement apprécié en termes de technicité mais aussi de charge de travail, laquelle ne doit pas être trop importante au regard de celle qui est la sienne dans son emploi,

- qui n'est pas effectuée durant un temps de travail manifestement trop important et incompatible avec les obligations de l'agent quant à son emploi principal. Les textes législatifs et réglementaires ne précisant pas un volume d'heures maximal correspondant à l'exercice d'une activité accessoire, c'est donc à l'autorité territoriale d'estimer si la durée de l'activité accessoire lui paraît de faible importance et ne génère aucun problème organisationnel, au vu de sa nature,
- qui n'est pas manifestement incompatible avec l'aspect désintéressé ou non lucratif du service public,
- qui est effectuée dans des conditions de travail et d'emploi permettant d'identifier clairement qu'elle ne répond pas à un besoin permanent des usagers et de l'administration et ne crée pas ainsi un lien de dépendance pour l'agent.

La liste fixée par l'article R 123-8 est non seulement limitative mais aussi d'interprétation stricte, ce qui a conduit le référent déontologue à dénier par exemple le caractère d'activité accessoire à des activités pour lesquelles, du fait du niveau de formation des agents - que ce soit dans leur activité de fonctionnaire ou dans celle projetée à titre complémentaire - et de leur grade, les intéressés ne pouvaient être regardés comme des experts ou des consultants. De la même façon, certaines activités ont été regardées comme n'étant pas des services à la personne mentionnés à l'article L 7231-1 précité.

Les dispositions de l'article R 123-8 doivent donc conduire d'une part, à recommander que les autorisations accordées aient une durée limitée et que d'autre part, le bénéficiaire de l'autorisation accordée rende compte périodiquement de son activité à sa hiérarchie afin qu'elle puisse vérifier qu'elle continue à avoir un caractère accessoire.

Il est à craindre par ailleurs que beaucoup d'agents s'affranchissent de l'obligation qu'ils ont, **avant tout commencement d'exercice**, d'informer leur hiérarchie de leur projet d'exercice d'une activité accessoire. On peut aussi regretter que certaines autorités hiérarchiques tolèrent une situation illégale ce qui constitue des précédents fâcheux et peut entraîner des inégalités de traitement. Par ailleurs, en méconnaissant cette obligation d'autorisation préalable, beaucoup se sont orientés vers des formations coûteuses, plus ou moins reconnues et labellisées par l'État, qu'ils ne peuvent rentabiliser par l'exercice autorisé d'une activité accessoire réglementaire. **Il serait utile que les élus chefs d'exécutifs, et les responsables administratifs à leur suite, sensibilisent leurs collaborateurs aux risques induits par la méconnaissance des règles en vigueur dans ce domaine.**

Par ailleurs, lorsqu'une activité n'entre pas dans le champ de l'article R 123-8 susmentionné ou, lorsqu'entrant elle perd cependant son caractère accessoire du fait de l'un des motifs précités, l'agent doit trouver un autre fondement juridique que celui de l'activité accessoire.

Si au plan purement déontologique on constate que les activités projetées par les agents demandeurs d'avis n'étaient ni illicites par principe, ni incompatibles avec l'exercice de leurs fonctions et ne risquaient pas, en théorie, de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance, ou la neutralité du service, ou de les placer en situation de commettre les infractions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du Code pénal, leur attention a cependant été appelée, dans un certain nombre de cas, sur le fait qu'ils devraient continuer à exercer leurs fonctions d'agent public avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Mais, en tout état de cause, il appartient au président de la collectivité dans laquelle l'agent exerce ses fonctions d'apprécier souverainement si l'exercice d'une activité accessoire ou une demande d'autorisation de servir à temps partiel entrant dans le champ de l'article L 123-8 est compatible avec le bon fonctionnement du service. Pour ce qui est d'une demande d'admission à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, l'autorité hiérarchique doit donc fixer, en concertation avec l'agent demandeur, la quotité de travail nécessaire compte tenu en particulier des difficultés qu'il peut y avoir à assurer son remplacement pour la partie de service délaissée. C'est ainsi que l'employeur peut légitimement fixer le temps partiel entre 90 et 50 %.

Il faut savoir aussi que l'exercice d'un cumul d'activités, s'il est jugé possible, ne doit pas se traduire dans les faits par une modification des conditions d'exercice de l'activité principale. Ainsi, l'accumulation d'indices concordants comme des retards, un manque d'implication, des erreurs dans la gestion des dossiers, des absences ou des demandes répétées de modification d'emploi du temps pourraient par exemple motiver la fin de l'autorisation initialement octroyée. L'attention doit aussi être appelée sur l'importance de se prémunir

contre l'éventuel risque de conflit d'intérêts. Pour évoquer le principe de façon simple, il a été précisé aux intéressés que leur activité d'agent public ne devrait pas être influencée par le fait qu'un administré était un de leurs clients. Il leur a été systématiquement indiqué également qu'il ne serait pas envisageable qu'ils utilisent les données ou les moyens du service auquel ils appartiennent pour démarcher la clientèle de leur entreprise, présenter leur activité privée dans leur service ou dans tous les services gérés par leur collectivité d'appartenance (y compris sous la forme de dépliants distribués ou simplement déposés), ou pour être prestataire, en dehors des règles de concurrence, à un titre ou à un autre, même ponctuellement, de leur employeur principal.

RAPPEL RELATIF AUX AVIS DES ANNÉES 2023 ET 2024

1- S'agissant des activités accessoires :

- l'activité accessoire doit être exercée en dehors des heures de service de l'intéressé,
- les textes législatifs et réglementaires ne précisant pas de volume d'heures maximal correspondant à l'exercice d'une activité accessoire, il appartient à la collectivité territoriale à laquelle appartient un agent demandeur d'autorisation d'estimer, au regard des fonctions exercées, si la durée totale de ou des activités accessoires entrainera un éventuel problème organisationnel au vu de sa nature,
- s'agissant de l'activité accessoire elle-même, le rôle de l'exécutif territorial se limite à vérifier la compatibilité avec les règles statutaires et le bon fonctionnement du service. Lorsqu'il s'agit par exemple d'une activité de formation ou d'enseignement, l'appréciation de l'aptitude à le dispenser relève de la seule responsabilité du chef de l'établissement d'enseignement et non des responsables de la collectivité,
- l'activité de « **massages bien-être pour les particuliers, entreprise, évènementiel** » ne rentre, ni directement ni indirectement, dans aucun des 11 cas cités à l'article R 123-8. Cette activité ne saurait en effet être regardée comme entrant dans le 10°, car le champ de l'article L 7231-1 du Code du travail concerne exclusivement en premier lieu la garde d'enfants, en second lieu l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile, ou enfin, en dernier lieu, les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales,
- l'activité de **médiateur en discothèque ou le contrôle des billets** lors de manifestations sportives non organisées par la collectivité territoriale employeur sont des activités de sécurité exercées par le biais certes intéressant de la médiation, mais ne figure dans aucune des 11 rubriques de l'article précité tout comme le **service pour un traiteur** lors de différentes manifestations dont les événements familiaux,
- l'activité de **restaurateur de mobilier** peut être considérée, lorsque la plus-value ajoutée est importante, comme étant une activité accessoire relevant du 11° « vente de biens produites personnellement par l'agent »,
- la **direction d'une colonie de vacances** entre dans le champ des 3° ou 8° de l'article R 123-8 et dans la lignée de l'activité d'animateur de l'agent concerné par la demande d'avis,
- **est considéré comme conjoint collaborateur**, et entre dans le champ de l'activité accessoire, le conjoint d'un chef d'une entreprise commerciale, artisanale ou libérale qui exerce une activité professionnelle régulière dans l'entreprise **sans percevoir de rémunération et sans avoir la qualité d'associé** au sens de l'article 1832 du Code civil. Un agent public qui, avec son épouse, crée une SCI dans le cadre de la construction de trois logements et dont l'épouse est la gérante a cette qualité de conjoint collaborateur dès lors qu'il ne perçoit pas de rémunération. Il peut donc être autorisé à avoir cette activité accessoire.

2- S'agissant du cumul d'activités :

- un agent en disponibilité qui se propose d'exercer une activité privée est tenu d'en informer par écrit l'autorité territoriale dont il relève, et ce avant le début de l'exercice de cette activité privée, afin qu'elle puisse apprécier la compatibilité de cette activité avec les fonctions exercées par l'agent au cours des trois

années précédant le début de cette activité. L'autorité hiérarchique examine ainsi si cette activité est compatible avec les principes déontologiques de la fonction publique. La décision de l'autorité hiérarchique peut comporter des réserves visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service,

- lorsqu'un agent public a été admis à servir à temps partiel pour créer une micro-entreprise et qu'il souhaite suspendre son activité privée et reprendre son activité à temps complet, ce n'est qu'au vu de la preuve que sa micro-entreprise a été dissoute ou radiée qu'il peut être réintégré à temps plein. L'autorité territoriale garde, si les circonstances l'imposent, le choix de la date de cette réintégration à temps complet dans la mesure où, par exemple, pour faire assurer le service non assuré par l'agent, elle a dû mettre en place une organisation à laquelle il n'est pas possible de mettre fin immédiatement. Par ailleurs, à supposer que l'agent envisage de créer une nouvelle micro-entreprise dans un autre domaine d'activité, une nouvelle autorisation de servir à temps partiel ne pourrait lui être accordée avant l'expiration d'un délai de trois ans après la fin de son service à temps partiel ainsi que le précise l'article L. 123-8 du Code général de la Fonction Publique.

LES APPORTS ISSUS DE L'ANNÉE 2025

1- S'agissant des activités accessoires :

Ont été considérées comme telles :

- la destruction de nuisibles (article R 123-8 7è),
- l'activité de moniteur de pilotage (article R 123-8 2è),
- la participation à la préparation de concours de recrutement (article R 123-8 2è),
- l'activité de relieur (article R123-8 11è).

Ont été considérées comme telles mais sous conditions :

- **au titre du travail dans l'entreprise du conjoint à condition de ne pas être rémunérée.** Le travail de vendeuse dans la boulangerie d'un fils pourrait faire l'objet d'une attitude bienveillante dès lors que d'une part l'agent n'est pas non plus rémunérée et que son intervention reste épisodique et que, d'autre part, cette prestation ne se traduit pas par une situation de conflit d'intérêt et de favoritisme dans les fonctions d'agent public ;
- **la culture des bonsaïs.** Si la participation personnelle sur la réalisation des bonsaïs se manifeste par un apport à la fois artistique et prépondérant, la culture des bonsaïs entre bien dans le champ de l'article R. 123-8 11è précité. Cependant, s'il devait s'avérer que ces bonsaïs sont importés pour les remettre en vente rapidement après que l'agent n'ait apporté qu'une part personnelle à la fois sommaire et de courte durée, il ne pourrait se prévaloir de cette disposition, son activité ayant dès lors un but commercial entrant dans le champ de l'article L. 123-8 ;
- **l'activité de garde pour un médecin à condition que ce soit au profit d'un hôpital et non d'une clinique** (une clinique n'étant pas un organisme privé à but non lucratif (art R 123-8 8è).

Par contre ne sont pas des activités accessoires :

- les conseils culinaires,
- l'activité de brocanteur,
- l'activité de « travel planer »,
- l'activité de coach sportif,
- le télé pilotage de drones,

- les prises de vues de bâtiments historiques,
- l'activité d'agent commercial immobilier,
- l'activité de vendeur à domicile,
- les extras chez un traiteur,
- l'activité de « DJ »,
- l'activité de « périnatalité »,
- l'activité de graphiste.

En effet, pour ces différents projets, même si le plus souvent les agents qui sollicitaient une autorisation tentaient d'invoquer à leur profit l'un des alinéas de l'article R 123-8 du CGCT, cette activité, par les détails qu'ils donnaient, attestaient soit de l'inapplicabilité de l'article, soit du **caractère commercial prépondérant** de cette activité qui dès lors, si le projet était maintenu, devait entrer dans le champ plus contraignant de l'article L 123-8 dudit Code qui impose un choix à opérer, en fin de période, entre la démission de la fonction publique ou le retour à temps complet en abandonnant l'activité privée lucrative.

2- S'agissant du cumul d'activités :

- une directrice de crèche au sein d'une communauté qui veut diminuer son temps de travail à hauteur de 80 % pour ouvrir sa propre structure d'accueil de jeunes enfants en tant que gestionnaire privé à hauteur de 20 % ne peut le faire qu'en dehors du ressort géographique de sa collectivité d'appartenance. Le président du groupement de collectivités territoriales pourrait d'ailleurs l'imposer dans son autorisation,
- une personne qui a créé une auto-entreprise et travaille en cette qualité comme aide-ménagère chez des particuliers peut continuer son activité privée après avoir été recrutée comme agent d'entretien par une collectivité et travailler à temps complet dans la mesure où il s'agit d'une activité accessoire (R 123-8 10è). Toutefois, s'il n'y a pas, au plan purement déontologique, d'incompatibilité de principe entre ses fonctions d'agent et des fonctions d'aide-ménagère, dans la mesure où le CCAS ou le CIAS de la collectivité ou du groupement exerce cette compétence, l'intéressée ne devra pas développer sa clientèle en offrant ses services à des clients ayant actuellement recours aux services municipaux ou intercommunaux,
- hypothèse de la participation à une société. L'article L 123-01 2° du CGFP interdit seulement aux fonctionnaires de participer aux organes de direction de sociétés ou d'associations à but lucratif. A contrario, ils peuvent donc, surtout lorsqu'ils sont minoritaires, être actionnaires ou associés d'une SARL, étant précisé que cette qualité n'est pas de nature, en théorie, à compromettre l'indépendance de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

III. Travailler le soir après son travail, les week-ends ou pendant ses congés est-ce possible ?

Il semblerait que beaucoup de demandeurs d'avis, dont la bonne foi ne saurait être mise en doute, et qui se trouvent parfois confrontés à la nécessité d'augmenter leurs ressources pour subvenir aux besoins élémentaires de la vie courante considèrent que quelques heures d'activité privée seulement, à titre temporaire, parfois à titre de « test », le soir après le service ou le week-end, ne justifient pas que l'on demande à travailler à temps partiel. C'est cependant oublier, comme déjà précisé ci-dessus, que c'est la loi qui l'impose. En d'autres termes, **hors champ des activités dites « accessoires »** cumuler deux activités, même en dehors de son temps de service en créant une micro-entreprise impose d'être admis à servir à temps partiel.

IV. Sur la notion d'activité intellectuelle et artistique :

LES TEXTES

Selon l'article L 123-2 du Code précité : « **La production des œuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du Code de la propriété intellectuelle, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives au droit d'auteur des agents publics et sous réserve des articles L. 121-6 et L. 121-7 du présent Code.** ».

L'article L 112-2 dudit code précise que :

« *Sont considérées notamment comme œuvres de l'esprit au sens du présent Code :*

1° Les livres, brochures et autres écrits littéraires, artistiques et scientifiques ;

2° Les conférences, allocutions, sermons, plaidoiries et autres œuvres de même nature ;

3° Les œuvres dramatiques ou dramatico-musicales ;

4° Les œuvres chorégraphiques, les numéros et tours de cirque, les pantomimes, dont la mise en œuvre est fixée par écrit ou autrement ;

5° Les compositions musicales avec ou sans paroles ;

6° Les œuvres cinématographiques et autres œuvres consistant dans des séquences animées d'images, sonorisées ou non, dénommées ensemble œuvres audiovisuelles ;

7° Les œuvres de dessin, de peinture, d'architecture, de sculpture, de gravure, de lithographie ;

8° Les œuvres graphiques et typographiques ;

9° Les œuvres photographiques et celles réalisées à l'aide de techniques analogues à la photographie ;

10° Les œuvres des arts appliqués ;

11° Les illustrations, les cartes géographiques ;

12° Les plans, croquis et ouvrages plastiques relatifs à la géographie, à la topographie, à l'architecture et aux sciences ;

13° Les logiciels, y compris le matériel de conception préparatoire ;

14° Les créations des industries saisonnières de l'habillement et de la parure. Sont réputées industries saisonnières de l'habillement et de la parure les industries qui, en raison des exigences de la mode, renouvellent fréquemment la forme de leurs produits, et notamment la couture, la fourrure, la lingerie, la broderie, la mode, la chaussure, la ganterie, la maroquinerie, la fabrique de tissus de haute nouveauté ou spéciaux à la haute couture, les productions des paruriers et des bottiers et les fabriques de tissus d'ameublement. »

RAPPEL DES AVIS DES ANNÉES 2023 ET 2024

- La réalisation de vidéos sur Youtube entre en théorie dans le champ de l'article L 123-2 du CGFP, et donc, un agent public qui se livre à cette activité n'a pas besoin d'autorisation. Toutefois, il demeure soumis à une obligation de dignité en toutes circonstances ce qui entraîne donc certaines limites. En effet, pendant, comme en dehors du service, la liberté d'expression du fonctionnaire a pour limite le respect d'un devoir de réserve qui varie selon le statut particulier régissant le corps d'appartenance, la nature des fonctions, le rang hiérarchique, les circonstances de temps et de lieux, le sujet abordé et enfin la nature de la publicité donnée aux propos tenus.

Par ailleurs, la qualité d'agent public de l'auteur ne doit pas apparaître, tandis qu'au travers du scénario, il ne doit en aucun cas porter une appréciation sur la qualité des services apportés par sa collectivité à la population.

- Un agent souhaitait créer, parallèlement à son activité de fonctionnaire, une auto-entreprise dans le domaine de la création d'applications Web. Il voulait ainsi cumuler ces deux activités, la seconde pouvant relever, selon lui, du champ des « œuvres d'esprit » ce qui lui permettait de la cumuler avec son poste à temps plein. Mais force est de constater que l'activité en projet n'aura pas pour but de construire des logiciels à proprement parler mais des sites web. Elle n'entre donc pas dans le champ d'une œuvre de l'esprit mais a un caractère purement commercial. Ce fonctionnaire pourrait cependant invoquer à son profit les dispositions du 11^e de l'article 11 du décret précité (vente de biens produits personnellement par l'agent) et solliciter la délivrance d'une autorisation sur ce champ tout en pouvant continuer de servir à temps complet sous réserve bien sûr que cette activité reste résiduelle.
- En application des dispositions du Code Général de la Fonction Publique et du Code de la propriété intellectuelle un gardien de cimetière peut, sans avoir besoin d'une autorisation de sa hiérarchie, avoir une activité artistique via une entreprise individuelle œuvrant dans le domaine artistique, plus concrètement dans les arts plastiques. Il avait déclaré vouloir créer, réaliser et vendre des peintures sur toile, murs ou autres supports.
- La situation des professeurs d'art relève sans contestation, selon leurs différentes spécialités, des dispositions de l'article L 112-6 du Code de la propriété intellectuelle. L'avis rendu concernait la situation de plusieurs professeurs de musique (AEA et PEA) qui voulaient se faire rémunérer par leur collectivité de rattachement pour un spectacle musical par le biais du « GUSO ». Ces agents souhaitaient en effet assurer un spectacle via leur statut d'intermittent du spectacle et se faire rémunérer par le numéro de GUSO de la collectivité.

L'intervention était sans lien avec leurs obligations de service d'assistant ou de professeur, et ils pouvaient, en théorie, sous quelques réserves déontologiques, être liés à leur collectivité par contrats individuels qui étaient donc des contrats de droit privé, leur rémunération étant assurée selon les modalités habituelles concernant les artistes et intermittents du spectacle engagés habituellement. Toutefois, la liberté de choix de la collectivité et l'absence d'obligation de recourir à un appel à la concurrence, supposaient que la prestation recherchée soit « simple et standardisée » ou que les enseignants possèdent un degré de connaissance quant au secteur concerné, au risque de méconnaître les règles de l'achat public.

Il va sans dire que s'il avait dû s'avérer que ce sont les assistants et professeurs qui ont proposé à leur collectivité d'appartenance un spectacle dont ils étaient les concepteurs et les principaux acteurs, et avaient ainsi utilisé leurs fonctions et responsabilités d'agent public pour le proposer, ils pouvaient tomber, certes sous réserve de l'appréciation souveraine du juge pénal, sous le coup des dispositions relatives à la prise illégale d'intérêt. De plus, ce comportement s'il devait être avéré, outre qu'il aurait pu faire l'objet de poursuites pénales, aurait été constitutif d'une faute professionnelle justifiant parallèlement des poursuites et sanctions disciplinaires. Il ne saurait être admis en effet, au niveau déontologique, qu'un agent utilise les données ou les moyens du service auquel il appartient pour démarcher la clientèle de son entreprise, présenter son activité privée dans son service ou dans tous les services de la commune ou des communes voisines, ou pour être prestataire, en dehors des règles de concurrence, à un titre ou à un autre, même ponctuellement, de ces différentes collectivités dans le cadre d'un service social ou culturel par exemple.

APPORT 2025

- La qualification d'œuvre de l'esprit fait l'objet d'une interprétation stricte en ce qui concerne les agents publics. Ainsi, le Conseil d'État dans un arrêt du 8 octobre 1990 (n° 107762) a considéré que l'activité de photographe d'un fonctionnaire qui ne revêt pas un caractère artistique constitue une activité privée lucrative non cumulable avec ses fonctions. Une même conception a été également adoptée par la commission de déontologie de la Fonction Publique qui avait, en son temps, indiqué dans son rapport d'activité de 2013, dans un domaine certes différent mais très comparable tout de même au plan intellectuel, que l'activité de traduction ne pouvait être regardée comme étant une œuvre de l'esprit que s'il s'agit de l'écriture d'une œuvre manifestant la personnalité du traducteur, par exemple la traduction d'une œuvre littéraire mais non celle d'articles de presse. Par ailleurs, s'il ressort d'une

jurisprudence constante que si les articles de journaux peuvent être considérés comme des œuvres de l'esprit, au titre de la protection des œuvres littéraires, c'est à la condition qu'ils présentent une certaine originalité révélant la personnalité de l'auteur, une simple information n'étant pas protégée par le droit d'auteur. Or l'article 10 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social dispose que le rôle du correspondant local de la presse régionale ou départementale est de contribuer à la collecte de toute information de proximité. L'information transmise par le correspondant local de presse ne saurait dès lors être considérée comme une œuvre de l'esprit dont la production peut être exercée librement par l'agent public.

Appliqués à la photographie, ces principes jurisprudentiels de base, rappelés notamment dans la question écrite n° 10767 de M. Régis JUANICO, député, adressée au ministre de l'action et des comptes publics (Publication de la question au Journal Officiel du 17 juillet 2018, page 6226, Publication de la réponse au Journal Officiel du 16 octobre 2018, page 9273) font que « pour se voir qualifiée d'œuvre de l'esprit, avec pour corollaire que son auteur aura la qualité de photographe-auteur, la photographie devra être bien plus qu'une simple capture d'images. Elle doit transcender le simple enregistrement visuel pour devenir une forme d'art à part entière. Au-delà de la maîtrise technique du photographe, une photo d'art résulte de la vision artistique du photographe dont on a pu dire qu'il devait avoir une capacité à transcender le quotidien, à capturer l'invisible et à exprimer des émotions qui définit l'aspect artistique de la photographie qui doit susciter des émotions chez le spectateur. Surtout, une photo d'art doit se distinguer aussi par son originalité et son innovation pour devenir des pièces uniques. En effet, contrairement aux photographies grand public, les œuvres d'art photographiques sont éditées en un nombre restreint d'exemplaires, voire parfois en édition unique. Cette limitation renforce la valeur de chaque exemplaire, créant ainsi un sentiment d'exclusivité et de rareté, l'édition limitée devenant une composante importante dans la reconnaissance et la valorisation des photographies d'art ». A cela on pourrait ajouter que ce caractère artistique conduit généralement à exposer ses œuvres ce qui, sans sous-estimer la qualité de son travail, n'est pas le cas d'un photographe commercial.

Il résulte de tout cela que sauf à ce qu'il puisse démontrer, selon les critères ci-dessus exposés, le caractère artistique de ses photographies, lors des événements familiaux voire des shootings et sa qualité de « photographe-auteur », un agent ne peut pas bénéficier des dispositions ci-dessus de l'article L. 123-2 du Code Général de la Fonction Publique et réaliser ses œuvres photographiques sans déclaration.

Mais, pas plus qu'elle n'entre en théorie dans le champ de l'article L. 123-2 du CGFP, l'activité de photographe n'entre pas non plus dans le champ de l'article R. 123-8 n'étant pas une activité culturelle. Une autorisation ne saurait pas davantage être accordée au titre d'une activité accessoire.

- La prise de vue de bâtiment historique ne rentre pas dans le champ des articles L 123-2 et R 123-8 pour les motifs précités, mais a un caractère purement commercial.

V. Sur la compatibilité entre fonctions actuelles et fonctions futures :

Selon l'article L 124-4 du CGFP : « L'agent public cessant ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de trois ans, définitivement ou temporairement, saisit à titre préalable l'autorité hiérarchique dont il relève ou a relevé dans son dernier emploi afin d'apprécier la compatibilité de toute activité lucrative, salariée ou non, dans une entreprise privée ou un organisme de droit privé ou de toute activité libérale avec les fonctions exercées au cours des trois années précédant le début de cette activité.

Tout organisme ou toute entreprise exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé est assimilé à une entreprise privée pour l'application du premier alinéa.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant le début de cette activité, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever ce doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. »

Quelques demandes d'avis ont concerné cette compatibilité qui méritait d'être clarifiée. La structure actuelle de la Fonction Publique et les mobilités inter-fonctionnelles ou inter collectivités ou établissements publics conduisent à s'interroger, plus que par le passé, sur cette compatibilité dans des hypothèses certes exceptionnelles.

C'est l'analyse de la fiche de poste actuelle d'un agent et celle de sa fiche de poste future qui est la procédure qui permet de déclarer qu'il y a ou non incompatibilité.

Le projet d'activité future, en premier lieu, ne doit pas compromettre ou remettre en cause, dans l'avenir, le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service auquel l'agent appartient ou a appartenu récemment. Il ne doit pas, en second lieu, être en contradiction avec les principes déontologiques de dignité, impartialité, intégrité, probité, et neutralité avec lesquels elle ne pourra pas rompre en qualité d'ancien agent public.

Des restrictions temporaires peuvent cependant être imposées à un agent qui débute une seconde carrière étant déterminées au regard des périmètres de ses attributions actuelles et des compétences de sa collectivité. En particulier, si les futures fonctions devaient mettre l'agent en contact avec les responsables de sa collectivité d'appartenance ou avec ses anciens collègues ou membres de son équipe, il devrait faire alors preuve de vigilance, d'impartialité et de neutralité.

Il faut aussi rappeler qu'un agent qui a créé une micro-entreprise ne doit pas faire usage de documents ou d'informations confidentiels dont il a été détenteur ou a eu connaissance du fait de ses anciennes fonctions. Il est par ailleurs souhaitable qu'un tel agent public s'abstienne de se prévaloir de sa qualité d'ancien responsable ou d'ancien agent public dans le cadre de son activité privée.

VI. Sur la notion de conflit d'intérêt :

Jusqu'à une date récente, le conflit d'intérêt était une notion encore floue et très subjective et n'était pas défini par la loi française. Il était toutefois décrit communément par les jurisprudences française et européenne comme de nature à remettre en cause la neutralité et l'impartialité avec lesquelles une personne doit accomplir sa mission du fait de ses intérêts personnels.

LES TEXTES

Ce sont :

1- l'article 1^{er} de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique qui a, d'une part, imposé aux élus et aux agents chargés d'une mission de service public d'exercer « *leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité* », et leur a demandé, d'autre part, de veiller « *à prévenir ou faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts* ».

2- l'article 2 a précisé que : « constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».

COMMENTAIRES

Il est donc nécessaire, à toutes les autorités hiérarchiques au premier chef, mais aussi, par principe, à tout agent, d'examiner si un ou plusieurs des intérêts directs, indirects, publics, privés, matériels, moraux, présents ou passés interfèrent avec les fonctions publiques exercées, étant précisé que les intérêts qui n'ont pas de lien avec les fonctions occupées ne sont jamais susceptibles de faire naître une situation de conflit d'intérêts.

Il est certes difficile de savoir, du fait de la diversité et de la complexité des situations, jusqu'où va l'intérêt privé ou l'intérêt d'élu d'une personne, car, on ne peut que le répéter, toute la difficulté consiste à trouver

un équilibre entre la transparence et la protection de la vie privée, la confiance et la responsabilité, les mesures de prévention et de sanction qui doivent être adaptées à chaque cas.

Bien évidemment, le risque de conflit d'intérêts auquel sont astreints les fonctionnaires et agents publics varie en fonction du type de l'emploi tenu, de son niveau hiérarchique, de son caractère saisonnier ou temporaire, et de la nature du mandat du conjoint.

S'agissant du risque de conflit d'intérêts lié au recrutement de l'épouse d'un élu, il a été dit que l'intéressée, si elle était embauchée, ne devrait pas faire état, dans l'exercice de ses fonctions, de sa qualité d'épouse d'élu municipal et ne devrait porter aucune appréciation, positive ou négative, sur l'activité communale et sur les projets de la municipalité dans quel que secteur que ce soit. Il était aussi souhaitable par ailleurs que l'intéressée ne travaille pas sur des dossiers sur lesquels son mari avait reçu délégation. Mais le fait de se déporter, ou d'être dans l'obligation de le faire, n'est pas toujours de nature à permettre d'échapper à une situation de conflit d'intérêts « général ». Il faut ainsi s'assurer que la personne dont la nomination à un poste donné est envisagée ou a été prononcée - qu'elle ait un lien de parenté ou d'amitié avec l'équipe municipale - ne se trouve pas dans une situation telle que l'application des règles de déport la conduirait à devoir s'abstenir de participer aux travaux de l'organisme à une fréquence telle que le fonctionnement normal de cette autorité en serait entravé, et que, dès lors, il y aurait lieu de prononcer, d'une façon ou d'une autre, son éviction du service.

Surtout, il était souligné que l'intéressée ne pourrait pas être recrutée selon des modalités préférentielles par rapport à ses autres collègues et ne pourrait, notamment et évidemment, être mieux rémunérée si elle n'intervient pas bénévolement.

Mais cette problématique, si elle comporte une facette déontologique concernant le personnel, en comporte une autre sur laquelle il n'appartient pas au référent déontologue du Centre de Gestion de se prononcer : celle de la déontologie des élus. Mais il ne semble pas que les dispositions législatives et réglementaires actuellement applicables, ou la charte prévue par la loi n° 2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat, abordent explicitement la question de l'embauche de membres familiaux dans l'administration ou en cabinet. La charte se borne en effet à rappeler que « l'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité. »

LES APPORTS ISSUS DES AVIS DES ANNÉES 2023 ET 2024

S'il est tout à fait possible pour une collectivité de contracter avec un ancien de ses agents, cette collectivité doit cependant respecter, les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures. Dans l'hypothèse où un ancien fonctionnaire de la collectivité se porte candidat à un marché ou à une convention quelle qu'elle soit, ou se voit proposer un partenariat par son ancien employeur, une attention particulière doit en effet être portée, par les uns et les autres, au risque de délit de favoritisme qui est constitué notamment lorsqu'une illégalité est volontairement produite pour avantager de manière injustifiée un candidat lors de la passation d'un contrat.

LES APPORTS ISSUS DES AVIS DE L'ANNÉE 2025

- En situation de conflit d'intérêts un agent public doit se conformer aux dispositions de l'article L. 122- 1 du CGFP qui régit une telle situation de conflits d'intérêts et qui précise : « Afin de faire cesser ou de prévenir toute situation de conflit d'intérêts au sens de l'article L. 121-5, l'agent public qui estime se trouver dans une telle situation :

1° Lorsqu'il est placé dans une position hiérarchique, saisit son supérieur hiérarchique ; ce dernier, à la suite de la saisine ou de sa propre initiative, confie, le cas échéant, le traitement du dossier ou l'élaboration de la décision à une autre personne ;

2° Lorsqu'il a reçu une délégation de signature, s'abstient d'en user ;

5° Lorsqu'il exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, est suppléé par tout délégué, auquel il s'abstient d'adresser des instructions. »

- S'agissant de l'épouse d'un nouveau maire élu à la suite de la démission du précédent, secrétaire de mairie depuis 16 ans, après avoir constaté avec satisfaction que le nouveau maire dès son élection a pris un arrêté de déport concernant la gestion du poste de son épouse désignant le 1^{er} adjoint pour ce faire, il a été précisé qu'il n'existe a priori aucune disposition législative ou réglementaire imposant à un fonctionnaire territorial de solliciter sa mutation pour une autre collectivité lorsque son conjoint élu devient son supérieur hiérarchique. Néanmoins, comme l'ont dit les services préfectoraux à la demandeuse d'avis, il convient, non seulement d'un point de vue déontologique, mais aussi pour éviter tout contentieux de la part d'opposants politiques éventuels, de fixer des limites à ces relations afin d'éviter tout conflit d'intérêts voire le délit de prise illégale d'intérêts réprimé par les articles 432-12 et 432-13 du Code pénal.

Ainsi, au-delà, quand on connaît les relations professionnelles étroites qui unissent un maire à sa secrétaire de mairie dans une petite commune rurale, et notamment le rôle important de conseil du secrétaire de mairie, une particulière vigilance a été conseillée pour éviter qu'il soit dit que toute la gestion communale se décide au sein du couple maire/secrétaire de mairie. Au-delà des aspects de gestion de carrière, les attributions et pouvoirs du Conseil municipal devront être strictement respectés et non relégués au rang d'une chambre d'enregistrement de ce qui a été décidé par le maire et sa secrétaire. Il doit en être de même pour les attributions des adjoints dont la délégation devra elle aussi être pleinement respectée. Ils ne devront pas voir leur pouvoir exécutif gommé au profit du secrétaire de mairie dans des contextes sensibles. Par ailleurs, pour éviter tout blocage de l'action municipale et toute critique infondée du maire, sans qu'une liste puisse être établie, la règle de déport devra être mise en œuvre chaque fois que le contexte pourrait laisser penser à un esprit mal intentionné qu'une mesure, si légitime soit-elle, est teintée de conflit d'intérêts et profite au couple ou à son entourage.

VII. Un ancien fonctionnaire territorial devenu chef d'entreprise ou une entreprise ayant recruté un ancien fonctionnaire territorial peuvent-ils travailler avec la collectivité territoriale qui employait l'intéressé ?

Ayant démissionné, le risque de conflit d'intérêts est pour l'agent bien moindre que s'il avait demandé le bénéfice des dispositions de l'article L 123-8 du CGFP pour être admis à travailler à temps partiel pour créer sa propre entreprise ou en reprendre une. En effet, dans la situation exposée, tout lien avec le service a été rompu et les conséquences sont donc tout autres.

Néanmoins, la collectivité ex-employeur doit respecter les principes de la commande publique, ce qui peut imposer de la prudence lorsque le montant des travaux ou des fournitures reste dans la fourchette réservée aux marchés sans publicité et mise en concurrence. La collectivité ne doit pas bien sûr donner l'impression que son ancien agent, ou l'entreprise qui l'a recruté, bénéficie d'un monopole sur ce type de travaux. De leur côté, l'agent ou son entreprise s'ils ne doivent pas être pénalisés par rapport à leurs concurrents, devront cependant faire preuve d'une particulière indépendance et de toute la vigilance voulue face à d'anciens collègues. L'agent démissionnaire devenu chef d'entreprise devra se comporter vis-à-vis de ladite commune comme envers toute autre collectivité ou client en général.

Reste la question de savoir si l'agent à son compte peut immédiatement travailler pour son ancienne collectivité employeur. Aucune disposition législative ou réglementaire ne fixe un délai de carence. Par ailleurs, les circonstances éventuelles que l'agent n'a pas perçu d'indemnité de départ et que son niveau hiérarchique n'en faisait pas un responsable technique incontournable, sont de nature à plaider en faveur d'une possibilité de contrat immédiat, toujours dans le respect des principes de la commande publique et sur des montants de faible niveau ou de niveau moyen, notamment et surtout s'il s'avère - et si l'on peut aisément le prouver - que les entreprises locales sont peu intéressées.

LES APPORTS ISSUS DES AVIS DES ANNÉES 2023 ET 2024

- S'il est tout à fait possible pour une collectivité de contracter avec un ancien de ses agents, cette collectivité doit cependant respecter, les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures. Dans l'hypothèse où un ancien fonctionnaire de la collectivité se porte candidat à un marché ou à une convention quelle qu'elle soit, ou se voit proposer un partenariat par son ancien employeur, une attention particulière doit en effet être portée, par les uns et les autres, au risque de délit de favoritisme qui est constitué notamment lorsqu'une illégalité est volontairement produite pour avantager de manière injustifiée un candidat lors de la passation d'un contrat.
- S'est posée la question de la possibilité de rémunérer un ancien agent par prestation de services pour une mission qu'il effectuait auparavant étant observé que cet agent exerce désormais ses fonctions d'agent public dans un autre département sur un poste du même type. S'il devait apparaître que la mutation de l'intéressé a été organisée non seulement par lui-même, mais aussi par les élus et responsables administratifs de la collectivité pour externaliser une mission en vue de lui permettre d'asseoir son activité privée la situation de conflit d'intérêts serait avérée.

Mais en théorie, si en dépit des tentatives de remplacement qui ont été faites celui-ci a été impossible, rien ne s'opposerait, hors situation de conflit d'intérêts du type de celui exposé ci-dessus, à ce qu'un ancien agent soit prestataire de la collectivité avec laquelle il a rompu tout lien. Bien évidemment cela devra l'être selon les règles de la commande publique étant observé que même en dessous de certains seuils qui pourraient placer la collectivité en situation de libre choix, il serait néanmoins opportun que celle-ci recueille plusieurs offres, tout au moins pendant un délai de deux ans afin de ne pas laisser penser, à tort sans doute, que l'ancien agent bénéficie de privilèges face à des concurrents.

- Rien ne me semble s'opposer à ce qu'un agent en disponibilité soit délégué commercial dans une entreprise qui a été, et peut encore l'être, sous certaines réserves certes, fournisseur de produits d'entretien d'une collectivité. Il serait cependant souhaitable qu'auprès de la clientèle « collectivités publiques » l'intéressé, pour ne pas voir son employeur accusé de fausser la concurrence, ne mette pas en avant, de façon systématique, sa qualité d'agent d'entretien dans une collectivité territoriale et d'utilisatrice desdits produits. Par ailleurs, partant du fait que lorsque cet agent travaillait dans une des écoles du secteur du groupement de communes concerné il utilisait non seulement les produits de cette entreprise mais était aussi chargé de faire remonter les besoins de l'école où il exerçait sa mission afin que les commandes puissent être passées, il serait nécessaire que les commandes soient désormais passées par l'intermédiaire d'un autre agent commercial de l'entreprise.

APPORTS ISSUS DES AVIS DE L'ANNÉE 2025

Il appartient à la collectivité employeur, comme le relevait l'arrêt précité du Conseil d'Etat du 6 juin 2025 rendu sur la situation très particulière d'un brigadier-chef de police qui envisageait de devenir directeur de la sûreté et de la sécurité d'un club sportif avec lequel il était en contact dans le cadre de ses fonctions, d'apprécier la compatibilité entre les fonctions d'un agent au sein du service auquel il appartient et les fonctions futures qu'il envisage d'avoir. L'intéressé doit donc donner tous éléments sur la nature de ses futures fonctions pour permettre à sa hiérarchie de juger de leur compatibilité avec ses fonctions.

En tout état de cause un agent qui démissionne, ou met fin à son contrat, même parvenu à son terme, ne pourra bien évidemment, ni exercer des missions entrant dans le champ de compétence de sa collectivité, ni, avant l'expiration d'un délai de l'ordre de trois ans, intervenir au bénéfice d'administrés avec lesquels il ou elle a été en contact du fait même de ses attributions d'agent public. C'est la raison pour laquelle la prudence commanderait, dans ledit délai, de n'intervenir personnellement qu'en dehors du périmètre du territoire de ladite collectivité.

S'agissant du cas d'un agent contractuel à temps complet qui ne souhaitait pas renouveler son contrat lorsqu'il devait arriver à son terme et qui voulait devenir « associé non-gérant » d'une SARL avec des personnes avec lesquelles il n'a aucun lien familial avec l'une de ces personnes, il lui a été précisé qu'il ne pourrait bien évidemment exercer des missions entrant dans le champ de compétence de son ancienne

intercommunalité avant l'expiration d'un délai de l'ordre de trois ans, ni intervenir au bénéfice d'administrés avec lesquels il a été en contact du fait même de ses attributions d'agent public. C'est la raison pour laquelle la prudence lui commanderait dans ledit délai de n'intervenir personnellement qu'en dehors du périmètre de son intercommunalité.

VIII. L'acceptation de cadeaux :

Par principe, à la lueur du guide qui a été établi par l'Agence Française Anticorruption (AFA) qui rappelle une pratique ancienne et constante fondée en partie sur la jurisprudence tant judiciaire qu'administrative, un agent public n'a pas à accepter de cadeau ou d'invitation dans l'exercice de ses missions. Leur acceptation peut en effet, dans certaines circonstances, l'exposer à un risque de sanction pénale et disciplinaire. La personne qui propose le cadeau ou l'invitation s'expose également à un risque pénal. Si la courtoisie, le protocole ou d'autres motifs professionnels peuvent ponctuellement justifier l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation, il importe donc que cette acceptation soit encadrée. En effet, ces avantages peuvent heurter les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité des agents publics définies dans le Code Général de la Fonction Publique. Ainsi lorsque les cadeaux et invitations sont offerts dans la perspective d'influencer ou d'interférer dans un processus décisionnel, leur acceptation emporte un risque pénal d'atteinte à la probité. L'agent public s'expose alors à des sanctions disciplinaires, voire pénales s'il s'agit d'un des éléments constitutifs d'un délit de corruption ou de trafic d'influence. De tels agissements ont également un effet négatif sur la réputation du service auquel il appartient, mais également sur la confiance des citoyens dans les institutions publiques. En effet, il peut être suspecté qu'un cadeau ou une invitation rétribue un service rendu, incite l'agent à une certaine bienveillance, ou encore alimente une familiarité à l'égard d'un interlocuteur qui serait ainsi dans une situation privilégiée.

Si des exceptions peuvent être apportées à ce principe, elles doivent être modulées en tenant compte des fonctions exercées, des caractéristiques et des circonstances du cadeau ou de l'invitation et se faire en toute transparence : information de la hiérarchie, obligation éventuelle de déclaration ou d'enregistrement du cadeau ou de l'invitation dans un registre, le cas échéant régime d'autorisation préalable de la hiérarchie ou avis du déontologue.

Les secteurs considérés comme les plus à risque sont ceux dans lesquels l'agent public détient une parcelle de pouvoir, de droit ou de fait, comme les fonctions d'inspection et de contrôle d'acteurs économiques ou publics ou les fonctions impliquant une proximité avec le secteur privé.

Pour un agent public donc, accepter ou solliciter un cadeau ou une invitation peut donc l'exposer, en certaines circonstances, à un risque pénal d'atteinte à la probité et constituer le délit de corruption ou de trafic d'influence passifs si cet avantage apparaît comme la contrepartie de l'accomplissement ou du non-accomplissement d'un acte de sa fonction ou de sa mission, ou d'un acte facilité par sa fonction ou sa mission. Dans les mêmes circonstances, celui qui offre le présent ou l'invitation, est susceptible d'être poursuivi pour corruption ou trafic d'influence actifs. Enfin, dans le cycle de l'achat public, le délit de favoritisme pourrait être également recherché par le juge pénal, en relation avec d'autres infractions dont la corruption et le trafic d'influence. De son côté, le juge administratif évoque les obligations de probité et de désintéressement qui s'imposent à tout agent public, pour justifier des sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'agents ayant accepté des cadeaux dans des conditions fautives. Côté pénal il a été considéré qu'un fonctionnaire territorial commet les délits de trafic d'influence et de favoritisme en acceptant des voyages et autres avantages en contrepartie de l'obtention de décisions favorables pour l'octroi de marchés publics (Cass, Crim, Arrêt n° 7606 du 14 décembre 2000). Également, le juge administratif a validé la révocation d'un contrôleur des douanes qui avait, notamment, bénéficié de la part d'un opérateur économique soumis à son contrôle, d'un voyage d'agrément aux États-Unis tous frais payés ainsi que d'un prêt sans intérêts et qui avait, en outre, accepté ou sollicité le bénéfice de repas offerts par d'autres opérateurs (CAA Paris, 3 février 2005, n° 00PA03913). De son côté pour le Conseil d'État, la méconnaissance du principe d'impartialité, par elle-même constitutive d'un vice d'une particulière gravité, justifie l'annulation du contrat (CE, 25 novembre 2021, n° 454466).

L'analyse des conditions d'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation, ou au contraire de refus, peut se fonder notamment sur la finalité du cadeau, c'est-à-dire sur l'intention, l'objectif poursuivi par la personne qui propose le cadeau ou l'invitation. De son côté, l'agent doit faire preuve de discernement en se posant notamment la question de savoir s'il est à l'aise pour parler autour de lui de ce cadeau ou de cette invitation. En cas de réponse négative, il lui conviendra de refuser ou à tout le moins d'interroger son supérieur hiérarchique.

Il devrait ainsi être interdit d'accepter un cadeau ou une invitation pendant, par exemple, l'instruction d'un dossier, la consultation préalable à la passation d'un contrat de la commande publique, l'examen des offres ou une opération de contrôle. Un cadeau offert avant ou peu après la prise de décision doit souffrir d'une présomption d'irrégularité. L'appréciation de la volonté de l'agent ou de l'offreur devient essentielle. S'agissant des repas offerts, avant de les accepter, l'agent doit se demander si ces repas ne risquent pas de le rendre redevable vis-à-vis de la personne ou de l'entreprise qui lui propose un repas de travail qui doit rester ponctuel et se dérouler dans un lieu non ostentatoire et à un prix raisonnable.

En résumé, l'acceptation du cadeau se fonde sur trois critères :

- **la finalité du cadeau**, en d'autres termes l'intention ou l'objectif poursuivi par la personne qui propose le cadeau ou l'invitation. L'invitation doit être faite par une personne qui n'est pas ou qui n'est plus en attente d'une décision ou d'une intervention de la part de l'agent ou de l'élu, en sa faveur. Cela signifie notamment qu'il faut refuser toute invitation au cours de certaines périodes à risque, par exemple en phase de consultation ou d'exécution d'un marché,
- **la fréquence des cadeaux** émanant de la même personne ou organisation car ils doivent rester ponctuels et ne pas inciter d'autres invitants œuvrant dans le même secteur d'activité à faire de même, étant entendu que ces invitations entrent dans leurs frais de représentation et diminuent d'autant leurs obligations fiscales,
- **la faible valeur monétaire** de la libéralité et son intérêt pour les fonctions publiques exercées. Cette évaluation peut certes s'avérer complexe en pratique mais les sites de vente en ligne peuvent être d'un précieux atout. De même, il convient de refuser une invitation à un évènement si les fonctions exercées n'ont rien à voir avec l'évènement.

APPORT DE L'ANNÉE 2025

Cet avis était périphérique aux principes fondamentaux précités dans la mesure où le déplacement « confortable » à l'étranger était lié à un contrat passé par la collectivité du responsable demandeur d'avis. Il n'appartenait pas au référent déontologue de juger de l'opportunité du déplacement à cette phase du contrat et de dire si à raison des nouvelles technologies les échanges avec les responsables d'un grand Musée National européen pouvaient se dérouler en visioconférence. C'était à la seule hiérarchie de l'agent qu'il appartenait d'en juger au vu notamment d'un contrat qui pouvait d'ailleurs comporter des dispositions mettant à la charge du titulaire du marché ce type de dépenses à certaines phases de son exécution. Néanmoins, à défaut de ce type de précision, si un Marché Global de Performance donne de la souplesse il n'autorise cependant pas tout, notamment face à la qualité d'agent public. En effet, en qualité « d'acheteur » la collectivité et ses responsables administratifs ont mission, et même l'obligation, de contrôler en permanence la qualité des prestations qui sont fournies. Pour cela, il est nécessaire de garder l'indépendance nécessaire à ces contrôles. Un déplacement de deux ou trois jours en compagnie d'attributaires de marché doit donc se dérouler de façon courtoise mais sans familiarité qui pourrait mettre les participants mal à l'aise pour faire part à l'avenir d'observations, de désaccords ou même de mises en demeure nécessitées par la bonne exécution des différents marchés. Par ailleurs, un tel déplacement qui va certes se dérouler sans être à la charge financière de la collectivité, devra l'être dans les mêmes conditions que s'il l'était. C'est-à-dire que le transport et la restauration ne peuvent se faire que dans les conditions financières identiques à celles des déplacements à la charge des collectivités publiques et donc sans caractère luxueux et ostentatoire. De la même façon, un tel déplacement doit avoir un caractère exclusivement professionnel et doit exclure tout aspect touristique ou d'agrément pris en charge par un partenaire privé.

IX. Fonctionnaire et utilisation et comportement sur les réseaux sociaux :

Par principe, la liberté d'expression sur les réseaux sociaux n'est pas sans limite, l'agent public ne pouvant notamment se retrancher derrière la sphère privée pour s'affranchir de ses obligations déontologiques. De fait, l'extraordinaire développement ces dernières années des réseaux sociaux rend de plus en plus délicate l'appréciation des obligations des fonctionnaires quant à leur expression publique sur internet. La porosité croissante qui existe entre la sphère publique et la sphère privée peut conduire à des usages opposés au Règlement Général de Protection des Données (RGPD), à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, et porter atteinte à l'intégrité professionnelle et morale de l'agent comme à celle de son employeur.

C'est ainsi que le Conseil d'Etat a été amené à préciser dans un arrêt n° 393320 du 20 mars 2017 que les agents publics restent soumis à leurs obligations déontologiques sur les blogs et les réseaux sociaux, ces obligations déontologiques s'appliquant non seulement aux fonctionnaires mais aussi aux agents contractuels, aux vacataires et aux stagiaires ainsi qu'aux agents suspendus de leurs fonctions et aux agents en disponibilité.

Les principales obligations auxquelles sont soumis les fonctionnaires et agents publics doivent être brièvement évoquées au prisme de l'utilisation des réseaux sociaux par les intéressés et d'une analyse de laquelle il résulte qu'il y a lieu de distinguer systématiquement la sphère privée de la sphère professionnelle, pour ne pas entacher aussi bien la réputation de l'agent que la dignité de sa fonction professionnelle.

S'agissant en premier lieu de **l'obligation de réserve et de discrétion professionnelle**, qui s'applique pendant et en dehors du temps de service, si tout agent public dispose comme tout citoyen de sa liberté d'opinion, il doit cependant faire preuve de réserve et de mesure dans l'expression de ses opinions personnelles, que cette expression soit écrite ou orale. La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 aujourd'hui codifiée a rappelé cette obligation de réserve à laquelle sont soumis les fonctionnaires dans la communication externe via les réseaux sociaux ou autres vecteurs médiatiques. Ainsi, l'agent public doit éviter en toutes circonstances les comportements susceptibles de porter atteinte à la considération du service public par les usagers. Tout agent public est également soumis à une obligation de discrétion professionnelle concernant le fonctionnement de son administration. Par ailleurs, la plupart des agents sont tenus au secret professionnel pour les informations dont ils disposent dans le cadre de leurs fonctions concernant les usagers. On ajoutera que l'utilisation d'un pseudonyme et l'absence de référence à la fonction que l'on exerce ne permet pas d'exprimer des opinions contraires à la loi comme par exemple l'incitation à la haine ou toutes formes de discrimination, ou permettant de porter atteinte à l'institution à laquelle un fonctionnaire appartient.

L'obligation de loyauté envers l'institution à laquelle appartient un agent se combine avec celle de discrétion professionnelle. Par exemple, divulguer sur internet via un blog personnel ou des comptes ouverts sur des réseaux sociaux des éléments détaillés et précis en donnant des informations relatives à l'organisation d'un établissement pourrait avoir de lourdes conséquences ce qui impose aux agents publics de faire preuve, en ce domaine du numérique comme dans d'autres, du sens des responsabilités.

L'obligation de neutralité a pour conséquence que si les agents publics ont obligation de respecter le principe de neutralité dans l'exercice de leurs fonctions, sur les réseaux sociaux l'expression de leurs convictions personnelles ne peut empiéter sur la sphère professionnelle. Le principe de neutralité interdit ainsi au fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. À l'extérieur du service, un fonctionnaire reste un fonctionnaire, soumis, en sa qualité d'agent public, aux principes de neutralité et dignité définis par la loi déontologie du 20 avril 2016.

Plus synthétiquement et plus concrètement on ajoutera :

- que l'oubli numérique n'existe pas car tout ce qui est publié ou partagé est difficilement effaçable,
- que l'agent public doit développer un principe général de prudence dans la multiplication des usages d'internet car la porosité des espaces privés et publics sur les médias sociaux justifie que chacun applique dans ses fonctions mais aussi dans ses utilisations privées ce principe au cours de ses navigations sur internet,

- que l'on ne doit pas utiliser ses fonctions et sa qualité lorsque l'agent s'exprime publiquement sur les réseaux sociaux,
- qu'il faut rester prudent, même si l'agent s'exprime à titre privé, lorsqu'il émet une opinion qu'elle soit d'ordre politique, juridique, philosophique ou religieux,
- qu'il ne faut pas perdre de vue que toute publication et prise de position peuvent être lues et vues par des collègues ou supérieurs hiérarchiques,
- qu'il faut faire preuve de prudence sur les réseaux sociaux personnels lorsque l'agent accepte des contacts qu'il ne connaît pas.

Même si un agent a des fonctions subalternes au sein d'un service, du fait notamment qu'il était en contact journalier avec les usagers qui pouvait le reconnaître s'ils étaient des familiers de ce type de réseau social grand public très critiqué, il devait toutefois se montrer très vigilant sur le respect des principes fondamentaux ci-dessus. Si la reprise d'une chanson « Révolution 2025 » pourrait dans une certaine mesure être considérée comme un manquement à l'obligation de réserve, de loyauté et de neutralité, la principale critique que l'on pouvait faire à l'agent était d'avoir mis en cause « les chefs » même si d'une part il n'apparaissait pas que l'auteur était fonctionnaire et si, d'autre part, il n'était pas établi que lesdits chefs étaient les supérieurs hiérarchiques directs de l'auteur de cette vidéo subversive.

X. Appartenance d'un fonctionnaire à une association :

A titre préalable, il convient de noter qu'un fonctionnaire ou un agent contractuel d'un service public peut non seulement adhérer librement à une association dès lors qu'elle ne porte pas atteinte à l'image du service public auquel il appartient, mais exercer des fonctions de dirigeant à la condition de respecter les dispositions du décret du 3 mai 2007 qui indique que cette activité :

- ne doit pas porter atteinte au fonctionnement normal, à la neutralité ou à l'indépendance du service dans lequel il est employé,
- ne doit pas être exercée au sein d'une association à but lucratif, sauf prolongation d'une activité privée antérieure à son recrutement comme agent,
- ne doit pas être un exercice à plein temps,
- ne doit pas être rémunérée, sauf autorisation de l'autorité hiérarchique de la personne pour effectuer un service à temps partiel afin de reprendre ou créer une association exploitant une entreprise.

APPORT DE L'ANNÉE 2025

- S'agissant d'un cadre administratif qui demandait un aménagement d'emploi du temps pour, tout en restant à temps complet, s'engager davantage dans une association humanitaire, il a été précisé que les règles déontologiques n'interdisent pas aux fonctionnaires « d'apporter leur pierre à l'édifice de l'économie sociale et solidaire ». Toutefois, les intéressés doivent en référer à leur hiérarchie et demander une autorisation écrite, ce qui a été le cas en l'espèce. L'administration concernée est tenue d'autoriser l'adhésion d'un fonctionnaire à une association dès lors que l'activité ne porte pas atteinte à son bon fonctionnement, à sa neutralité ou à son indépendance. Pour garantir le respect de cette disposition, l'agent en question a l'obligation de fournir toutes les informations requises sur l'organisme à sa hiérarchie (nom de l'association et ses activités, périodicité, les conditions de rémunération de cette activité en particulier). Il ne faisait pas de doute que l'association dont il s'agissait, de par son objet même, ne portait pas atteinte à l'image du service public communal. Par contre, bien que l'intéressé ne soit pas dirigeant de l'association semble-t-il, sa participation active, si elle paraissait respecter la quasi-totalité des conditions ci-dessus, aurait pu être regardée comme de nature à porter atteinte au fonctionnement normal du service très particulier dans lequel il était employé. Mais c'est à l'autorité

hiérarchique, souverainement, d'en juger et d'apprécier si ses propositions d'aménagement du nouvel emploi du temps proposées par l'agent étaient suffisantes.

- Un fonctionnaire peintre amateur peut tout à fait offrir des tableaux à une association d'aide aux migrants qui, a priori, a un caractère tout à fait légal puisqu'elle ne semble pas interdite, et ce, d'autant plus, et même surtout, que l'intéressé peignait sous un pseudo. Toutefois même si l'obligation de neutralité ne concerne que l'exercice des fonctions, il a été conseillé, compte tenu du niveau de responsabilité de l'agent qui en faisait un cadre territorial connu et reconnu de tous dans un secteur à dominante rural, de ne pas faire ouvertement état des dons en nature qu'il envisageait de faire, que ce soit lors de manifestations auxquelles il pouvait participer en qualité de simple citoyen, ou surtout lors de l'exercice de ses fonctions, notamment en faisant la promotion de l'association à laquelle il apportait son soutien.

XI. Les règles déontologiques tenant aux relations avec les élus et la possibilité pour un agent d'être candidat aux élections municipales :

Sur ce thème, on est au confluent de deux déontologies : celle des fonctionnaires territoriaux mais aussi celle des élus.

Mais si l'on se place du seul côté de la déontologie des agents territoriaux, on doit partir de l'idée simple que s'ils ont des droits, ils ont aussi des obligations. Ce sont les articles L 121-1 à L 121-11 du Code Général de la Fonction Publique qui fixent les obligations générales auxquelles ils sont astreints.

De ces dispositions, on doit retenir essentiellement que les agents territoriaux :

- exercent leurs fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité,
- sont tenus à l'obligation de neutralité, exerçant leurs fonctions dans le respect du principe de laïcité,
- consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées,
- veillent à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts définies à l'article L. 121-5 dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient se trouver,
- sont tenus au secret professionnel dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du Code pénal,
- doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions,
- ont le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public, sous réserve des dispositions des articles L. 121-6 et L. 121-7,
- sont responsables, quel que soit leur rang dans la hiérarchie, de l'exécution des tâches qui leur sont confiées et ne sont dégagés d'aucune des responsabilités qui leur incombent par la responsabilité propre de leurs subordonnés,
- doivent enfin se conformer aux instructions de leur supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il est banal de dire que l'autorité territoriale et l'administration, quelle que soit la taille de la collectivité, forment un binôme qui pilote respectivement le projet politique et le projet d'administration qui lui fait souvent suite. Les deux forment « un couple » qui, chacun selon ses propres fonctions, poursuit le même objectif, à savoir l'intérêt public et le bien-être des administrés qu'ils ont choisi de servir, chacun dans leur domaine. Cependant, comme il en était jadis au sein du couple dit « napoléonien », l'un des époux a autorité sur l'autre qui lui doit obéissance.

Le devoir d'obéissance auquel sont soumis les agents publics repose sur le principe hiérarchique lui-même étroitement lié à l'organisation de l'administration. Il implique que les fonctionnaires doivent respecter les ordres qui émanent de leurs supérieurs hiérarchiques, qu'ils soient autorité politique ou autorité administrative. Mais ces supérieurs doivent cependant, et heureusement, respecter dans leurs interventions

les différentes sources de légalité que sont notamment la Constitution, les lois, les règlements, les instructions ou les notes de service.

Les fonctionnaires sont ainsi soumis aux prescriptions générales relatives à l'organisation du service dont ils dépendent. Les faits par exemple de cacher des informations à son supérieur hiérarchique, qu'il soit là encore politique ou administratif, ou d'entretenir de mauvaises relations avec un supérieur, outre que cela traduit une impolitesse caractérisée, constituent aussi des manquements au devoir d'obéissance, manquements constitutifs de fautes professionnelles susceptibles d'entraîner des sanctions.

Pour ce qui est des communes plus particulièrement, l'article L. 2122-18 du Code Général des collectivités territoriales précise que « Le maire est seul chargé de l'administration, mais il peut, sous sa surveillance et sa responsabilité, déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs adjoints et, en l'absence ou en cas d'empêchement des adjoints ou dès lors que ceux-ci sont tous titulaires d'une délégation, à des membres du Conseil municipal ». Il en résulte donc qu'en tant qu'exécutif de la commune, le maire est le chef de l'administration communale. Il est, à ce titre, le supérieur hiérarchique des agents de la commune. En l'absence de délégation donnée par le maire, un adjoint ou un conseiller municipal ne peuvent avoir autorité sur les agents communaux. (cf. question écrite n° 12678 de M. Jean Louis Masson JO Sénat des 27 novembre 2014 et 5 mars 2015).

Toutefois, selon la taille de la collectivité et les choix internes de délégation qui ont été décidés par les élus, le rôle d'autorité territoriale peut être ainsi partagé avec les maires-adjoints ou les vice-présidents. Ces « élus spécialisés » peuvent ainsi exercer une fonction de management d'un secteur d'activité de la collectivité avec une autorité déléguée sur les personnels concernés. La difficulté est cependant de ne pas interférer avec le rôle des cadres de la structure et d'éviter les chevauchements entre élus dans des domaines voisins, ce qui serait nuisible au bon fonctionnement du service et de la collectivité.

Mais le maire, le président, les adjoints ou vice-présidents d'une collectivité territoriale de leur côté ne doivent pas perdre de vue que la mission du responsable administratif, grâce notamment à sa connaissance des collectivités territoriales et à ses connaissances techniques, consiste à apporter aux élus une expertise de conseil qui leur est indispensable pour déployer et sécuriser les actes et projets municipaux. De son côté, par parallélisme et en réciprocité, l'administration doit être en capacité de s'adapter en permanence au changement pour aider, guider et proposer des alternatives aux élus. On en retiendra donc que chacun se doit de respecter l'autre sans suspicion.

Mais en situation de conflit professionnel interne au service, les hiérarchies, qu'elles soient politiques ou administratives, jouent un rôle important. Elles doivent rétablir la communication en proposant un espace de dialogue et de régulation entre les acteurs en conflit et en mettant notamment à jour les points de désaccord. Le traitement de ces éventuels conflits doit se faire au regard de la vision politique globale de la structure, des objectifs à atteindre et des moyens donnés. Les élus et les agents doivent donc, d'eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leur hiérarchie, être repositionnés dans leur périmètre d'action en veillant au respect des fonctions de chacun. Cet arbitrage peut aboutir, dans des situations extrêmes, pour ce qui concerne l'agent, à un changement de poste ou une mutation interne, et pour l' élu, à un changement, voire un retrait de délégation.

Mais quelle que soit la nature du conflit, il s'agit de dire et de faire comprendre aux différents acteurs du conflit qu'une sortie vers le haut est non seulement importante mais impérative, tant pour chacun d'entre eux que pour le service public dont ils ont la charge.

LES APPORTS ISSUS DES AVIS DES ANNÉES 2023 ET 2024

La circonstance qu'un agent public soit adjoint au Maire d'une commune et conseiller communautaire dans le ressort d'une communauté de communes à laquelle adhère la commune dans laquelle il envisage de postuler pour devenir secrétaire de mairie à temps non complet ne paraît pas de nature à constituer une incompatibilité de principe (cf. la réponse à la question écrite n° 13602 de M. Hugues Saury du 25 juin 2020). Mais il est à rappeler qu'en qualité d' élu, pour éviter de se trouver en situation de conflit d'intérêts, cet agent aura l'obligation de s'abstenir de participer au vote sur les questions qu'il pourrait avoir été amené à connaître en qualité d'agent territorial. Si de telles questions devaient devenir récurrentes, voire paralyser

l'action communautaire, il devrait alors renoncer à être conseiller communautaire. En tout état de cause, sa qualité d' élu local et de conseiller communautaire, qui ne saurait pénaliser sa candidature, ne doit pas non plus la privilégier.

APPORTS ISUS DES AVIS DE L'ANNÉE 2025

Aux termes de l'article L 231 du Code électoral : « Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au Conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent qu'une indemnité de la commune à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle. »

Cette disposition a pour objet, selon le Conseil d'Etat, "tant d'éviter qu'un candidat soit en position d'exercer une influence excessive sur les électeurs que de préserver l'indépendance du conseiller municipal dans l'exercice de son mandat" (CE, 3 décembre 2014, Election municipale de Hadol, n° 381418).

Pour savoir si une personne peut être qualifiée d'agent salarié de la commune, le critère principal est la rémunération sur les fonds municipaux, dès lors que les fonctions de l'intéressé sont au moins définies par la commune. L'inéligibilité des agents salariés communaux est constatée au jour de l'élection. Par conséquent **si, la veille du scrutin, l'agent municipal a démissionné ou s'il a été mis en disponibilité par un arrêté notifié et inscrit au registre, il est donc éligible.**

Cette notion est entendue au sens large, le principal critère retenu par le juge étant la rémunération sur les fonds de la commune, y compris par le biais de vacations et/ou l'intermédiaire d'une association « transparente » (CE 21 décembre 2001, n° 235284 et CE 29 juillet 2002, n° 239142).

Ces principes fondamentaux législatifs et jurisprudentiels sont également rappelés dans la question écrite n° 66929 : de M. Dominique Baer dont la réponse a été publiée au Journal Officiel du 9 mai 2017 page 3362, laquelle précise que : « l'article L 231 du Code électoral interdit aux agents salariés communaux d'être élus au Conseil municipal de la commune qui les emploie. Le détachement pour exercice d'un mandat local prévu par l'article L 2123-10 du Code Général des Collectivités Territoriales ne peut ainsi bénéficier à un fonctionnaire qui serait élu au Conseil municipal de la commune qui l'emploie. En revanche, ce régime d'inéligibilité ne s'applique pas à un fonctionnaire qui n'était plus en position d'activité dans sa commune au moment de l'élection (Conseil d'Etat 8 juillet 2002, n° 236267). Tel est le cas d'un fonctionnaire qui était placé en disponibilité mais également de celui qui était placé en détachement. Dans ce dernier cas, l'élu doit toutefois respecter les règles relatives à la prévention des conflits d'intérêts. »

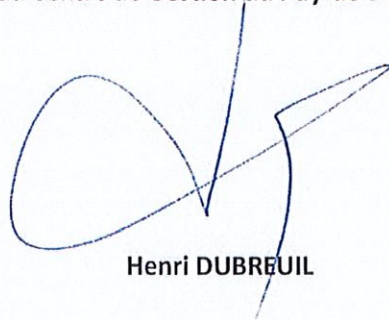
A la lueur de ces principes fondamentaux, les deux agents faisant l'objet d'une demande d'avis pouvaient, certes sous l'appréciation souveraine ultérieure du juge de l'élection tenant par exemple à la présence d'autres éléments pouvant justifier une éventuelle inéligibilité, être candidats aux élections municipales de 2026. On doit rappeler que l'article 218 de la loi « 3DS » n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification prévoit la possibilité pour tout élu local de pouvoir « consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques » consacrés dans la Charte de l'élu local (article L.1111-1-1 du Code Général des collectivités territoriales).

Si l'objectif du présent rapport d'activité a tout d'abord été comme depuis 2022 de retracer l'activité du référent déontologue au cours de l'année écoulée, au-delà, l'ambition a été aussi, et peut être même surtout, d'exposer de façon exhaustive à tous les agents territoriaux du Puy-de-Dôme et de l'Allier qui le liront, les éléments fondamentaux correspondant aux principaux thèmes de saisine. Parmi ceux-ci, il ne fait pas de doute que les relations entre fonctionnaires et agents publics au sein du service et le cumul d'activités qui

font écho à des problématiques de société méritaient de faire l'objet de développements particuliers et le plus complet possible.

Mais il n'échappera pas cependant que chaque situation étant spécifique, les éléments ci-dessus, même s'ils se veulent approfondis, ne dispensent pas celles et ceux qui se sentent confrontés à des questions d'ordre déontologique plus ou moins exprimées ou ressenties de saisir à titre personnel le référent déontologue en faisant état de tous les éléments qui permettront de formuler un avis personnalisé qui sera reconnu par tous et désamorcera un éventuel conflit.

**Le référent déontologue placé auprès
du Centre de Gestion du Puy-de-Dôme,**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and a sharp, pointed stroke on the right.

Henri DUBREUIL



**CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DU PUY-DE-DÔME
ET DE L'ALLIER**

**RAPPORT DU
RÉFÉRENT LAÏCITÉ**

Année 2025

Février 2026

Au cours de l'année 2025, le référent laïcité, nommé par les Présidents des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme, en mai 2022, et de l'Allier, en août 2023, une décision confirmée par un arrêté et une lettre en date du 4 avril 2025, a été saisie par seulement 2 demandes d'avis. Ce volume est bas, ce qui s'explique aisément : d'une part, la publication d'informations générales ou plus particulières, notamment sur le site du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme (<https://www.cdg63.fr/appui-conseil/laicite/>), la poursuite des formations au CDG 63 lors de la journée de la laïcité et à l'occasion de demandes des territoires, comme à Veyre-Monton au printemps 2025, enfin la diffusion de la résolution de cas rendus anonymes dans les services et établissements affiliés, concourent à une auto-formation des personnels ; d'autre part, l'absence de problèmes majeurs dans ces départements est à relever, ce qui n'exclut pas des demandes d'information, de clarification et de formation interne, tout comme la nécessaire poursuite de la publicité de cette forme d'expertise en direction des collectivités affiliées.

Mois	Demandes d'avis	Formations et conseils
Janvier	1 (Puy-de-Dôme)	
Mars		1 Puy-de-Dôme)
Juin		1 (Puy-de-Dôme)
Juillet		1 (Puy-de-Dôme)
Août	1 (Puy-de-Dôme)	
Septembre		1 (Puy-de-Dôme)
Total	2	4

Par principe, il est répondu à toutes les demandes par écrit, sous la forme d'une lettre officielle transmise à l'adresse électronique du demandeur et dans un délai tout au plus égal à une semaine. Il est en effet considéré que la réponse adressée peut être utilisée par le demandeur dans un cadre administratif de gestion, tant auprès des supérieurs hiérarchiques directs que de l'exécutif politique, et que, par ailleurs il peut y avoir parfois un caractère d'urgence.

Voici l'exposition sommaire des deux cas traités, l'un sur l'accueil d'un service civique, l'autre sur une autorisation d'absence liée à une fête religieuse.

En partenariat avec « Unicités », un agent dans le cadre du service civique devrait accomplir des missions en tant qu'agent d'animation dans les cantines et périscolaire. Lors de l'entretien, cette personne portait un fichu sur la tête mais ne couvrant ni son cou, ni ses oreilles et vous souhaitez connaître les règles à suivre dans ce cas précis. Le respect du principe de laïcité et, partant de la neutralité par tous les agents, titulaires ou non-titulaires, en présence d'usagers, surtout si ceux-ci sont des mineurs, doit être réputé prioritaire dans l'organisation de tout service public territorial. Le seul

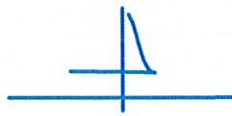
fait que le port de l'accessoire puisse être réputé être un signe religieux oblige à sa non-utilisation. En l'espèce, le partenariat avec Unicités renforce l'exigence de neutralité puisque le service civique est censé, non seulement former le jeune actif, mais également le rendre exemplaire des lois et règlements républicains. Tout en ne commentant pas la taille et le type de couvre-chef, ni son utilisation dans d'autres espaces extérieurs à la mission, il paraît opportun de signaler à l'agent que son port contrevient au règlement intérieur de l'établissement ou, à défaut, à celui de la collectivité.

Le second cas d'espèce porte sur la possibilité de demander une autorisation d'absence à un chef de service pour certaines fêtes religieuses. Au terme de la circulaire du ministre de la Fonction Publique en date du 10 février 2012 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées à l'occasion des principales fêtes religieuses des différentes confessions, fondée notamment sur la circulaire FP n° 901 du 23 septembre 1967, il est rappelé « aux chefs de service placés (...) qu'ils peuvent accorder à leurs agents une autorisation pour participer à une fête religieuse correspondant à leur confession dans la mesure où cette absence est compatible avec le fonctionnement normal du service. » Une annexe à la circulaire du 10 février 2012 précise la nature des fêtes : - « Fêtes catholiques et protestantes : les principales fêtes sont prises en compte au titre du calendrier des fêtes légales. - Fêtes orthodoxes : Théophanie selon le calendrier grégorien ou selon le calendrier julien - Grand Vendredi Saint - Ascension. - Fêtes arméniennes : Fête de la Nativité - Fête des Saints Vartanants - Commémoration du 24 avril. - Fêtes musulmanes : Aïd El Adha - Al Mawlid Ennabi - Aïd El Fitr. Les dates de ces fêtes étant fixées à un jour près, les autorisations d'absence pourront être accordées, sur demande de l'agent, avec un décalage en plus ou en moins. Ces fêtes commencent la veille au soir. - Fêtes juives : Chavouot (Pentecôte) - Roch Hachana (Jour de l'an : deux jours) - Yom Kippour (Grand pardon). Ces fêtes commencent la veille au soir. - Fête bouddhiste : Fête du Vesak (Jour du Bouddha). La date de cette fête étant fixée à un jour près, les autorisations d'absence pourront être accordées, sur demande de l'agent, avec un décalage en plus ou en moins. » Les autres confessions (hors les sectes bien entendu) ont aussi des fêtes qui peuvent donner lieu à des autorisations, à l'appréciation du chef de service ou de la Direction de l'établissement. Ainsi, si les nécessités du fonctionnement normal du service public le permettent, les agents peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à des fêtes religieuses, correspondant à leur confession, autres que les fêtes religieuses légales. Les collectivités locales et la Fonction Publique Territoriale convergent avec la Fonction Publique d'État, sous réserve que la continuité du service soit assurée et que les demandes ne soient pas récurrentes. Sur ce point, la continuité du service peut parfois justifier une réduction de la durée de l'autorisation d'absence.

Les formations et les conseils ont quant à eux été destinés à plusieurs échelles administratives des territoires affiliés (communautés de communes, communes). Ils ont été précédés d'une préparation sur les attentes des services et des agents. Les interventions sur site ou à distance ont permis de rappeler les principes associés à la laïcité républicaine et la réglementation qui s'applique dans les collectivités locales. Cette phase théorique de la formation est suivie de la résolution collective de cas adaptés aux structures visitées.

Les retours semblent confirmer l'utilité de ce type de formation, en particulier sur site, avec des formés en effectifs réduits mais en provenance de plusieurs services, ce qui permet de percevoir les convergences et les singularités liées aux différentes missions de service public.

**Le référent laïcité placé auprès des Centres de Gestion
du Puy-de-Dôme et de l'Allier,**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a horizontal line, a vertical line, and a curved line that forms a stylized 'J' or 'B' shape.

Julien BOUCHET